

SKRIPSI
ANALISIS PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN KARIMUN



Disusun Oleh

M. HAIKAL KHALIDI
10576002244

JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU
RIAU
2011

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun, dan untuk mengetahui tindakan atau langkah apa saja yang perlu diambil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun dalam meningkatkan prestasi kerja. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun yang berlokasi di jalan Jendral Sudirman Gedung B Lantai II Poros Tanjung Balai Karimun Kepulauan Riau. Pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan juni 2010 sampai bulan Oktober 2010. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun sebanyak 26 orang pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai dianalisa berdasarkan variabel 1) prestasi kerja 2) Kerjasama, 3) Tanggung jawab, 4) Kedisiplinan, dan 5) Kepemimpinan. Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa aspek prestasi kerja tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan "Sangat Setuju" sebesar 26.9%, responden yang menyatakan "Setuju" sebesar 63.1%, responden yang menyatakan "Cukup Setuju" sebesar 6.9%. Sedangkan responden yang menyatakan "Tidak Setuju" sebesar 3.1%, dan responden yang menyatakan "Sangat Tidak Setuju" sebesar 0%. Aspek kerjasama tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan "Sangat Setuju" sebesar 28%, responden yang menyatakan "Setuju" sebesar 65.4%, responden yang menyatakan "Cukup Setuju" sebesar 3.8%. Sedangkan responden yang menyatakan "Tidak Setuju" sebesar 2.7%, dan responden yang menyatakan "Sangat Tidak Setuju" sebesar 0%. Aspek tanggung jawab tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan "Sangat Setuju" sebesar 16.2%, responden yang menyatakan "Setuju" sebesar 70.8%, responden yang menyatakan "Cukup Setuju" sebesar 9.2%. Sedangkan responden yang menyatakan "Tidak Setuju" sebesar 3.5%, dan responden yang menyatakan "Sangat Tidak Setuju" sebesar 0.4%. Aspek kedisiplinan tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan "Sangat Setuju" sebesar 18.5%, responden yang menyatakan "Setuju" sebesar 69.2%, responden yang menyatakan "Cukup Setuju" sebesar 7.7%. Sedangkan responden yang menyatakan "Tidak Setuju" sebesar 4.6%, dan responden yang menyatakan "Sangat Tidak Setuju" sebesar 0%. Aspek kepemimpinan tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan "Sangat Setuju" sebesar 14.5%, responden yang menyatakan "Setuju" sebesar 72.2%, responden yang menyatakan "Cukup Setuju" sebesar 6.8%. Sedangkan responden yang menyatakan "Tidak Setuju" sebesar 6.4%, dan responden yang menyatakan "Sangat Tidak Setuju" sebesar 0%. Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan "Sangat Setuju" sebesar 20.82%, responden yang menyatakan "Setuju" sebesar 68.14%, responden yang menyatakan "Cukup Setuju" sebesar 6.91%.

Kata kunci: Prestasi Kerja, kerjasama, tanggung jawab, kedisiplinan dan kepemimpinan

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	9
Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia	9
Undang -Undang Tentang Pegawai Negeri Sipil.....	10
Pengertian Prestasi Kerja	12
Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	16
Penilaian Prestasi Kerja	17
Unsur-unsur Penilaian Prestasi Kerja	20
Hipotesis	24
Variabel Penelitian.....	25
Konsep Operasional	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Lokasi Penelitian	27
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	27
3.3 Populasi dan Sampel.....	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.5 Teknik Analisa Data	29
BAB IV GAMBARAN UMUM DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN	
KARIMUN.....	31
4.1 Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.....	31
4.2 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.....	31

4.3 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun	32
4.4 Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun	34
4.5 Bagian Sekretariat	37
4.6 Bidang Penyiapan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja	38
4.7 Bidang Pendapatan dan Upah Kerja	40
4.8 Bidang Pembinaan dan Pengendalian	42
4.9 Bidang Penyuluhan dan Pelatihan Tenaga Kerja	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
5.1 Hasil Penelitian	45
5.2 Penyajian dan Analisa Data	45
5.3 Pembahasan	78
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	82
6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Perubahan ekonomi yang pesat merupakan dampak dari globalisasi yang ditandai dengan adanya revolusi dalam informasi, komunikasi, dan transportasi. Kecepatan, ketepatan, dan keakuratan menjadi syarat dalam menjalankan berbagai aktivitas. Hal tersebut menuntut adanya sumber daya manusia secara berkesinambungan, agar terwujud sumber daya manusia yang profesional, kreatif dan inovatif.

Sumber daya manusia merupakan dasar yang paling penting dalam membangun Indonesia. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri, tetapi yang paling penting bagaimana meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat menunjang tujuan Pembangunan Nasional, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama berjalannya sebuah organisasi. Organisasi bilamana orang-orang yang bergantung didalam suatu usaha mencapai tujuan bersama.

Didalam organisasi baik itu organisasi swasta maupun organisasi Pemerintahan terdapat unsur-unsur diharapkan dapat mencapai tujuan secara efisien dan manajemen yang baik. Unsur-unsur tersebut adalah manusia dan material yang keduanya itu merupakan unsur manajemen yang sangat penting terutama unsur manusia karena unsur ini memegang pentingnya dalam menggerakkan unsur-unsur lainnya dalam rangka tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Pencapaian efisiensi dan efektifitas dapat berhasil bila setiap pengguna waktu, tenaga dan sumber -sumber daya lainnya dapat memberikan sumbangan yang optimal terhadap suatu tujuan organisasi yang sangat ditentukan oleh kemampuan tenaga kerja atau pegawainya.

Perubahan dan perkembangan organisasi pada dasarnya berkaitan dengan peristilahan yang dikemukakan. Tujuan tersebut kadang-kadang ditulis secara resmi namun kadang-kadang juga hanya kelihatan dalam tindakan. Manajemen diantaranya yaitu meningkatkan kinerja, memperbaiki motivasi, meningkatkan kerjasama, memperjelas komunikasi, mengurangi kemangkiran dan keluarnya pegawai, meminimalkan konflik dan mengurangi biaya.

Prestasi kerja menjadi masalah penting dan menarik bagi individu, organisasi, maupun masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber prestasi kerja yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Selanjutnya bagi masyarakat tentunya akan menikmati kinerja yang dihasilkan.

Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hal yang bersifat individual, yang mencerminkan keadaan emosional seseorang yang menyenangkan atau malah sebaliknya, yang mana para pegawai memandang suatu pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Faktor -faktor yang menentukan tingkat prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun yaitu :

1. Faktor psikologi yaitu penilaian kinerja oleh atasan, beban pekerjaan yang diberikan, pemerataan atas kesempatan, dan pemberian penghargaan (*Reward*)

2. Faktor sosial yaitu hubungan atasan dan bawahan, hubungan sesama staf atau pegawai, dan hubungan dengan masyarakat.
3. Faktor finansial yaitu gaji dan tunjangan tetap pegawai, insentif atau kesra, askes, tunjangan jabatan, tunjangan hari raya yang akan diberikan kepada pegawai setahun sekali.

Tabel 1.1 Data Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun

No	Pangkat/Golongan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1.	Pembina Utama Muda (IV. c)	1	4%
2.	Pembina (IV.a)	4	15%
3.	Pembina TK.I (III.d)	1	4%
4.	Penata (III.c)	1	4%
5.	Penata Muda TK.I (III.b)	2	8%
6.	Penata Muda (III.a)	7	27%
7.	Pengatur TK.I (II.d)	1	4%
8.	Pengatur (II.c)	1	4%
9.	Pengatur Muda (II.a)	2	8%
10.	Honorer	6	23%
JUMLAH		26	100%

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Tahun 2009

Dari table 1.1 diatas, menunjukkan bahwa Pegawai Dinas Tenaga Kerja yang memiliki pangkat Pembina Utama Muda atau golongan (IV.c) adalah sebanyak satu orang dengan persentase 3,84%, pegawai yang memiliki pangkat penata atau golongan (IV.a) adalah sebanyak empat orang dengan persentase 15,38%, pegawai yang memiliki pangkat penata atau golongan (III.c) adalah sebanyak satu orang dengan persentase 3,84% pegawai yang memiliki pangkat penata muda TK.I atau golongan (III.d) adalah sebanyak satu orang dengan persentase 3,84%,

pegawai yang memiliki pangkat penata muda TK.I atau golongan (III.b) adalah dua orang dengan persentase 7,69%, pegawai yang memiliki pangkat penata muda atau golongan (III.a) adalah sebanyak tujuh orang dengan persentase 26, 92%, pegawai yang memiliki pangkat pengatur TK.I atau golongan (II.d) adalah satu orang dengan persentase 3,84%, pegawai yang memiliki pangkat pengatur atau golongan (II.c) adalah sebanyak satu orang dengan persentase 3,84%, pegawai yang memiliki pangkat pengatur muda atau golongan (II.a) adalah sebanyak dua orang dengan persentase 7,69%, sedangkan sisanya yang berstatus honorer yaitu sebanyak enam orang dengan persentase 23.07%.

Tabel 1.2 Daftar Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun

NO	NAMA/NIP	PANGKAT/GOL
1	Dasril, S.Sos, M.AP NIP.19650403 198603 1 035	PENATA TK.I III.d
2	Rd. Riaiswety AM,SH NIP. 19680417 198807 2 003	PENATA III.c
3	Arnawati,S.Sos, M.M NIP.19690822 200012 2 002	PENATA III.c
4	Syamsidar,SH NIP.19780313 200312 2 009	PENATA MUDA TK.I III.b
5	Ryo Gunawan, ST NIP. 19780930 200502 1 003	PENATA MUDA TK.I III.b
6	Haziatun, S.Sos NIP. 19790924 200012 2 004	PENATA MUDA III.a
7	Paspa Granita, SE NIP. 19720521 200212 2 003	PENATA MUDA III.a
8	Rahma Nurlita, S.H NIP.19760703 200604 2 008	PENATA MUDA III.A
9	Zainab,SH NIP. 19730515 200604 2 033	PENATA MUDA III.a
10	Adiansyah.S,SH NIP. 19730921 200701 1 010	PENATA MUDA III.a
11	Sumarni Widyo Sari,Amd NIP. 19740320 200502 2 003	PENGATUR TK.I II.d
12	Edi Naswanto NIP. 19770721 200604 1 005	PENGATUR MUDA II.a

13	Muhammad Sabri NIP.19700613 200604 1 012	PENGATUR MUDA II.a
14	Riesnawati NIP.19781123 200701 2 012	PENGATUR MUDA II.a
15	Efrizal NIP. 19740103 200701 1 2011	PENGATUR MUDA II.a
16	Yennifer NIP. 19740103 200701 1 2011	PENGATUR MUDA II.a
17	Purnama NIP. 19740103 200701 1 2012	PENGATUR MUDA II.a
18	Khairol Ihsan NIP. 19740103 200701 1 019	PENGATUR MUDA II.a
19	Deko Suryadi NIP. 19800422 200701 1 009	PENGATUR MUDA II.a
20	R. A. Satria. F NIP. 19790224 200901 1 006	PENGATUR MUDA II.a

Sumber Data : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun 2009

Dari table 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa pegawai di bawah kepala dinas pada dinas tenaga kerja kabupaten Karimun sebanyak 20 orang. Seluruh pegawai berbeda-beda golongan pangkatnya, mulai pengatur muda II.a sampai penata tingkat 1 III.d. Namun bukan berarti seluruh pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi masih ada juga yang berstatus honor dan dalam penelitian ini tidak termasuk yang diteliti.

Dengan meningkatkan prestasi kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, dimana peningkatan produktivitas tidak hanya tergantung pada penggunaan peralatan kerja seperti mesin tik dan komputer, tetapi tergantung pada tenaga kerja itu sendiri. Perlakuan tenaga kerja tentu berbeda-beda terhadap produktifitas kerjanya, karena setiap tenaga kerja memiliki keahlian yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan jurusannya. Disinilah tantangan bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun untuk mengatur atau meletakkan pegawai sesuai dengan keahliannya, guna pencapaian tujuan organisasi.

Usaha yang ditempuh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun guna meningkatkan prestasi kerja pegawai misalnya dengan memberi perhatian terhadap kepuasan kerja pegawai

yaitu berupa kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kondisi kerja pegawai, misalnya kecocokan terhadap pekerjaan, gaji, insentif, penentuan jam kerja dan lain sebagainya.

Adapun hal-hal yang dianggap menentukan prestasi kerja pegawai pada dinas tenaga kerja kabupaten Karimun berdasarkan keterangan yang didapatkan peneliti pada awal observasi antara lain adalah:

1. Pada umumnya pegawai pada dinas memiliki kemampuan untuk bekerjasama atau kooperatif dengan sesama karyawan akan tetapi masih juga dijumpai nuansa ketidakcocokan dari beberapa orang pegawai, baik karena urusan pribadi maupun urusan operasional kantor.
2. Dari seluruh pegawai, rata-rata telah bertanggung jawab dengan baik terhadap pekerjaannya seperti dalam upaya memberikan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat, survey ke lapangan, melayani masyarakat atau membantu masyarakat yang membutuhkan dengan penuh keikhlasan dan lain-lain.
3. Namun sebagian kecil pegawai memiliki kedisiplinan yang rendah, ini dapat diperhatikan pada saat awal kerja setelah hari libur nasional pada saat menyambut lebaran.
4. Jiwa kepemimpinan hanya dimiliki oleh beberapa orang saja, sebagian hanya bekerja sesuai dengan prosedur.

Melihat ulasan-ulasan masalah serta pengamatan penulis di lapangan terhadap pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun dengan judul **“Analisis Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun”**.

1.2.Rumusan Masalah

Untuk dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi tidak dapat ditentukan dari satu sudut pandang saja, banyak faktor yang menentukan prestasi kerja pegawai dalam suatu

organisasi, karena merupakan salah satu faktornya yaitu semakin tinggi prestasi kerja di suatu perusahaan maka semakin tinggi pula kemajuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Mengingat betapa pentingnya meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapailah tujuan suatu organisasi, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : **“Seberapa besar prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun”**.

1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun

b. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun didalam memperhatikan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai
2. Sebagai input bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun dalam menangani hal-hal yang dibutuhkan pegawai sehingga produktifitas kerjanya meningkat.
3. Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

1.4.Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN. Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA. Bab ini menguraikan beberapa teori yang dijadikan pedoman dalam melakukan analisa dan pembahasan penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN. Bab ini menguraikan tentang berbagai data, lokasi penelitian, jenis dan sumber data yang dipergunakan, metode dalam melakukan pengumpulan data serta metode analisa dalam menganalisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN. Diuraikan tentang sejarah Kecamatan Tambang, Demografi, Kewenangan serta tugas pokok dan fungsi Camat serta struktur organisasi Camat Tambang Kabupaten Kampar.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Berisikan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kerja Pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN. Menguraikan kesimpulan, keterbatasan dan saran yang dianggap perlu dalam penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Tinjauan Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

Agar tidak terjadi perbedaan penafsiran setiap konsep sebagaimana tertera pada judul tulisan ini maka perlu ditemukan penjelasan atau konsep teori yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi agar supaya diharapkan terdapat persamaan pengertian dalam penelitian ini.

Konsep teori merupakan landasan teoritis tentang bagaimana seseorang menjelaskan suatu konsep. Menurut Singarimbun (1989 : 13), yang dimaksud dengan teori adalah serangkaian konsep, definisi, proporsi yang saling berkaitan dan urutan yang memberikan suatu gambaran yang sistematis tentang suatu fenomena.

Menurut Siswanto (2006 : 2), manajemen merupakan seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Manusia adalah sumber daya yang paling berperan penting dalam menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. Hal ini disebabkan karena betapapun sempurnanya teknologi yang dimiliki, tetapi bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang bermoral, dinamis, dan bersatu, maka suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik.

Menurut Filippo (2001 : 3), Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Pengertian manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management* yang ditemukan oleh Simamora (2000 : 4 -5), adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberi balas jasa dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Sedangkan menurut Nawawi (2005 : 40), manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (Non material/ Finansial) dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (Real) secara fisik dan non fisik mewujudkan eksistensi organisasi.

2.2.Undang -Undang Tentang Pegawai Negeri Sipil

2.2.1. Undang-Undang Tentang Pegawai Negeri Sipil no 8 Pada Pasal 28

Kode etik Pegawai Negeri Sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang harus dilaksanakan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil, dengan adanya kode etik Pegawai Negeri Sipil, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat mempunyai pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan dalam melaksanakan tugasnya dan dalam pergaulan hidup sehari-hari.

Dalam kode Pegawai Negeri Sipil akan digariskan prinsip-prinsip, yang pada pokoknya antara lain sebagai berikut :

- Pegawai Negeri Sipil adalah Warga Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila, yang bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, bersikap hormat-menghormati antara sesama Warga Negara yang memeluk Agama/Kepercayaan terhadap Tuhan yang Maha Esa yang beriman.
- Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, Abdi Masyarakat, setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara dan

Pemerintahan serta mengutamakan kepentingan Negara diatas kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan.

- Pegawai Negeri Sipil menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintahan dan martabat Pegawai Negeri Sipil serta mentaati segala peraturan perundang-undangan, peraturan kedinasan, dan perintah-perintah atasan dengan penuh kesadaran, pengabdian, dan tanggung jawab.
- Pegawai Negeri Sipil memberikan pelayanan terhadap masyarakat sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
- Pegawai Negeri Sipil tetap memelihara kekelompokan, Persatuan, dan Kesatuan Negara dan Bangsa Indonesia serta Koprs Pegawai Negeri Sipil.

Karena kode etik adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan bagi Pegawai Negeri Sipil, maka sanksi terhadap pelanggaran kode etik adalah sanksi moril.

Kemudian pada pasal 33 ayat 2 dijelaskan bahwa untuk mendorong dan meningkatkan prestasi kerja serta memupuk kesetiaan terhadap Negara, maka kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya dapat diberikan penghargaan oleh Pemerintah. Selanjutnya pada pasal 33 ayat 2 bahwa penghargaan yang dimaksud dapat berupa tanda jasa kenaikan istimewa, atau bentuk penghargaan yang berupa materi, dan lain-lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah Warga Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila, yang bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, bersikap hormat-menghormati antara sesama Warga Negara yang memeluk Agama/Kepercayaan terhadap Tuhan yang Maha Esa yang beriman.

2.3. Pengertian Prestasi Kerja

Setiap organisasi atau instansi selalu menginginkan agar karyawannya mempunyai prestasi kerja yang baik. Dengan prestasi kerja yang baik para karyawannya diharapkan dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya organisasi lebih mengarah untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan intelegasi yang baik pula, artinya sumber daya manusia menentukan maju dan mundurnya perusahaan atau pemerintahan

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2005 : 235).

Prestasi kerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Bejo Siswanto 1997 : 195)

Menurut Hasibuan (1996 : 108), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2002 : 67) , prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu Menurut Kartono (2000 : 32), prestasi kerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

Lebih lanjut menurut T. Hani Handoko (2001 : 131) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu bagian untuk memajukan karir. Hal ini menjadi dasar semua kegiatan penggambaran karir lainnya, karena kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja yang dihasilkan. Menurut M.As'ad (1990 : 65), mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Seorang pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang telah ia kerjakan. Secara pegawai yang telah berprestasi dalam bidang pekerjaan dapat dilihat dari berbagai segi diantaranya, berupa pemberian penghargaan.

Seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain fasilitas bagi menunjang kelancaran pekerjaan.

Setiap pimpinan perlu mengambil keputusan dalam pelaksanaan tugasnya dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasinya juga tepat. Salah satu caranya untuk mendapatkan informasi tentang kegiatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah dengan penilaian prestasi kerja.

Unsur dari prestasi kerja adalah adanya suatu tanggung jawab dan ketaatan yang ditunjukkan seorang pegawai yang merupakan bagian yang ditampilkan sewaktu bekerja. Bagian ini sangat menonjol apabila tugas-tugas telah terurai dengan jelas. Sebaliknya apabila kegiatan

tak terurai jelas, maka pegawai yang bersangkutan tidak tahu apa yang harus dikerjakan. Menurut Mutiara S. Pengabeian (2002 : 12), prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kerja pegawai dibandingkan dengan tingkat kinerja pegawai yang lain atau dengan standar yang telah ditetapkan.

Maka untuk mewujudkan prestasi kerja yang berkualitas dapat dinilai dari dua hal yang mempengaruhinya (Mutiara S. Pangebuan. 2004 : 21). Kedua hal tersebut antara lain :

a. Kerja

Kerja adalah suatu pengorbanan baik jasa jasmani, pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

b. Semangat kerja

Semangat kerja adalah kondisi dari kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.

Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja seseorang semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai, begitu pula sebaliknya apabila rendah kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah pula prestasi kerja yang dicapai. Hal ini terjadi karena prestasi kerja merupakan ukuran suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (Malayu S.P.Hasibuan, 2000 : 93).

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001 : 94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta ketepatan waktu.

Pengertian ini lebih rinci dan terarah, karena mengandung unsur kemampuan dan keterampilan dimana prestasi kerja menjadi hal yang sangat pokok dalam suatu organisasi. Dengan adanya prestasi kerja tersebut pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih tekun, teliti

dan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dengan tanpa waktu yang ditentukan.

Seorang pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya yang telah ia kerjakan. Secara umum pegawai yang berprestasi dalam bidang pekerjaannya dapat dilihat dari berbagai segi diantaranya berupa pemberian penghargaan, seperti kenaikan pangkat. Kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain fasilitas menunjang kelancaran pekerjaan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang pegawai yang sudah dibebankan kepadanya menurut ukuran yang berlaku dengan tanggung jawab yang telah diberikan, dan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kerja pegawai satu dengan kinerja pegawai lainnya dan sebagai alat untuk memajukan karir.

Dari beberapa definisi diatas terdapat dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai suatu hasil kerja yang ingin dicapai sebagai pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.4. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Adapun tujuan penelitian prestasi kerja adalah :

1. Perbaikan prestasi kerja, upaya melaksanakan kerja pegawai yang tidak memungkinkan, maka pimpinan dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian kompensasi evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan kompensasi lainnya.
3. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kabutuhan latihan, demikian juga dengan prestasi yang baik mencerminkan prestasi yang harus dikembangan.
4. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu, tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
5. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
6. Ketidakakuratan informasi, kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Kesalahan-kesalahan dalam informasi, prestasi kerja yang buruk menunjukkan kesalahan-kesalahan informasi analisa jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen lain, informasi yang tidak akurat akan dapat mengakibatkan keputusan personalia yang diambil tidak tepat.
8. Kesalahan-kesalahan dalam karyawan, prestasi kerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam disain pegawai penilaian prestasi kerja untuk membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang adil, penilaian prestasi kerja secara ukuran menjamin keputusan-keputusan internal tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar lingkungan kerja, dengan penilaian prestasi kerja departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2.5. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap manusia sebagai sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari organisasi.

Penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Penilaian prestasi kerja adalah proses suatu penilaian secara sistematis kepada karyawan oleh para ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu (Manulang, 2004 : 97)

Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja. Asumsi-asumsi penilaian prestasi kerja tersebut adalah antara lain sebagai berikut :

1. Setiap orang memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuannya sampai pada tingkat maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila dinilai melaksanakan kerja yang baik.
3. Setiap orang mengetahui tangga pasti tangga karir yang dinaikinya apabila melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Setiap orang memiliki ingin mendapatkan perlakuan yang objektif dan penilaian atas prestasi kerja.
5. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.

6. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi.

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan pimpinan dan memberikan umpan balik para pegawai, tentang kegiatan mereka.

Menurut Handoko (2001 : 135), penilaian prestasi kerja (*Perfromance apprasial*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau manilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Mangkuprawira (2004 : 223), standar penilaian prestasi kerja yaitu masa lalu, sekarang dan masa yang akan datang.

Menurut Kartono (2000 : 32), prestasi kerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

Menurut Rahmawati (2000 : 21), penilaian prestasi kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya.

Sedangkan menurut Manulang (2002 : 98), akhirnya penilaian prestasi kerja dapat menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan bila pimpinan mengembangkan dan memajukan karyawannya melalui pemberian saran-saran atau pendidikan bagi karyawan yang memerlukan.

Dari hasil penilaian prestasi kerja dapat diketahui kelebihan dan kekurangan dari pekerjaan yang dinilai dan hasilnya oleh manajemen akan dijadikan sebagai dasar bagi tindakan-tindakan selanjutnya, indikator penempatan karyawan dalam suatu bidang di perusahaan adalah penilaian prestasi kerja.

Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat tergantung pada kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, karena pegawai merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapatkan perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak pegawainya yang tidak berprestasi dan ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan. Oleh karena itu, prestasi kerja pegawai harus benar-benar diperhatikan

2.6.Unsur-unsur Penilaian Prestasi Kerja

Adapun unsur-unsur penelitian prestasi kerja menurut pendapat Hasibuan (1997 : 106), antara lain :

2.6.1. Kerja Sama

Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kerjasama merupakan suatu hal yang penting untuk dilakukan antara lain semua pihak dalam organisasi, sebab dengan adanya kerja sama maka tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Untuk mengukur adanya kerjasama pegawai dapat dilihat:

- a. Kesadaran pegawai untuk saling kerjasama dengan rekan kerja, atasan maupun bawahannya.
- b. Kesadaran untuk saling bantu-membantu antara rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.

- c. Kesadaran untuk menerima kritik dan saran.
- d. Kesadaran mampu menciptakan tim kerja yang dapat bekerja secara efisien

Dengan demikian tidak setiap orang ahli, berpengalaman dan berpendidikan merupakan jaminan bahwa mereka dapat bekerja sama. Ada orang yang sulit bekerja sendiri atau bekerja sama dengan orang yang tidak begitu tinggi, sulit bagi mereka untuk bekerja sama.

Menurut Pamudji (1985 : 12), Kerjasama pada hakekatnya mengindikasikan adanya dua pihak atau lebih yang berinteraksi secara dinamis untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dalam pengertian itu terkandung tiga unsur pokok yang melekat pada suatu kerangka kerjasama, yaitu unsur dua pihak atau lebih, unsur interaksi dan unsur tujuan bersama.

Menurut Tangkilisan (2005 : 86), lingkungan ekstern maupun intern, yaitu semua kekuatan yang timbul diluar batas organisasi dapat mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi, karenanya perlu diadakan kerjasama dengan kekuatan yang diperkirakan mungkin akan timbul.

Kerjasama tersebut dapat didasarkan atas hak, kewajiban dan tanggung jawab masing-masing orang untuk mencapai tujuan.

2.6.2. Tanggung jawab

Unsur dari prestasi kerja adalah adanya suatu tanggung jawab dan ketaatan yang ditunjukkan seorang pegawai yang merupakan bagian yang ditampilkan sewaktu bekerja. Bagian ini sangat menonjol apabila tugas-tugas telah terurai dengan jelas. Sebaliknya apabila uraian tidak jelas, maka pegawai yang bersangkutan tidak tahu apayang harus dikerjakan.

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat diambil atau tindakan yang telah dilakukannya. (Siswanto 1989: 195).

Masing-masing pegawai sebenarnya mempunyai tanggung jawab, hanya tingkat urgensinya berbeda-beda, tergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Tanggung jawab merupakan faktor yang penting dalam bekerja karena dengan tanggung jawab maka seorang pegawai dapat mengerti seberapa jauh dan banyaknya tugas yang diberikan kepadanya untuk diselesaikan. Jadi pegawai yang mempunyai tanggung jawab tinggi akan menyelesaikan tugas dengan kewajiban yang harus dipatuhi. Pegawai yang bertanggung jawab mempunyai nilai sendiri untuk kemudian diperhitungkan dalam kenaikan gaji atau jabatan.

Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab atasan kepada bawahan, menuntut agar bawahan pada suatu saat mampu mempertanggung jawabkannya. Agar pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dapat dipertanggung jawabkan pada masing-masing tingkatan. Tanggung jawab itu merupakan keharusan seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan yang telah diwajibkan kepadanya.

Tanggung jawab dapat diukur melalui kriteria seperti:

- a. Kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
- b. Kesanggupan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar tanpa perlu pengawasan.
- c. Kesadaran untuk memperbaiki setiap kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Kesadaran bahwa tugas yang menjadi tanggung jawabnya bukan hanya untuk kepentingan sendiri tetapi juga untuk kepentingan organisasi.

2.6.3. Kedisiplinan

Kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto 1989: 278). Selain itu disiplin dapat juga diartikan sebagai usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna melalui sistem pengaturan yang tepat. (Moenir 1987: 181).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penetapan disiplin itu merupakan usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat. Sifat taat terhadap aturan itu merupakan dasar disiplin. Disiplin itulah yang menjadi tolak ukur tinggi rendahnya prestasi pegawai. Tingkat disiplin seorang pegawai dapat dilihat dari kepatuhan pegawai pada jam kerja, ketaatan pada tata tertib dan peraturan yang ada, kepatuhan pegawai terhadap instruksi dari atasan, menggunakan dan memelihara fasilitas/peralatan kerja dengan baik dan menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan organisasi/lembaga.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin mengandung karakteristik:

1. Kemampuan mentaati waktu
2. Gigih dalam melaksanakan tugas
3. Tidak menunda nunda pekerjaan

2.6.4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. (Siswanto 1989: 196).

Pegawai harus mempunyai suatu sifat perspektif dan obyektif serta keahlian untuk kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan bidangnya. Maka dari ini kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para pegawainya agar dapat bekerja sama, sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu seorang pegawai harus dapat berusaha untuk memperbaiki kecakapan serta teknik komunikasi yang mampu memberikan pengaruh sehingga para pegawai dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan lembaga.

Setiap pimpinan perlu mengambil keputusan dalam pelaksanaan tugasnya dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasinya juga tepat. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang tepat terkait dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah dengan prestasi kerja. Tentu saja pelaksanaan penilaian prestasi itu sendiri, harus benar berdasarkan informasi yang benar pula sehingga keputusan yang diambil menjadi tepat.

Menurut Susilo Martoyo (2007:189) kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Ini berarti kepemimpinan berhasil dalam 3 hal:

- a. Mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi
- b. Berhasil mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul
- c. Sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

2.7.Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tinjauan teoritis, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut : Diduga prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun yang terdiri dari kerja sama, tanggung jawab, kedisiplinan dan kepemimpinan sudah cukup baik.

2.8.Variabel Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah ditemukan penulis, maka penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu prestasi kerja sedangkan indikator yang dipakai untuk menerangkan variabel prestasi kerja adalah :

- a. Kerja sama.
- b. Tanggung jawab.
- c. Kedisiplinan.
- d. Kepemimpinan.

2.9. Konsep Operasional

Untuk menghindari pemahaman yang berbeda tentang konsep yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka ditemukan konsep sebagai berikut :

1. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.
2. Indikator prestasi kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Kerja sama

Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

b. Tanggung jawab

Adalah menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

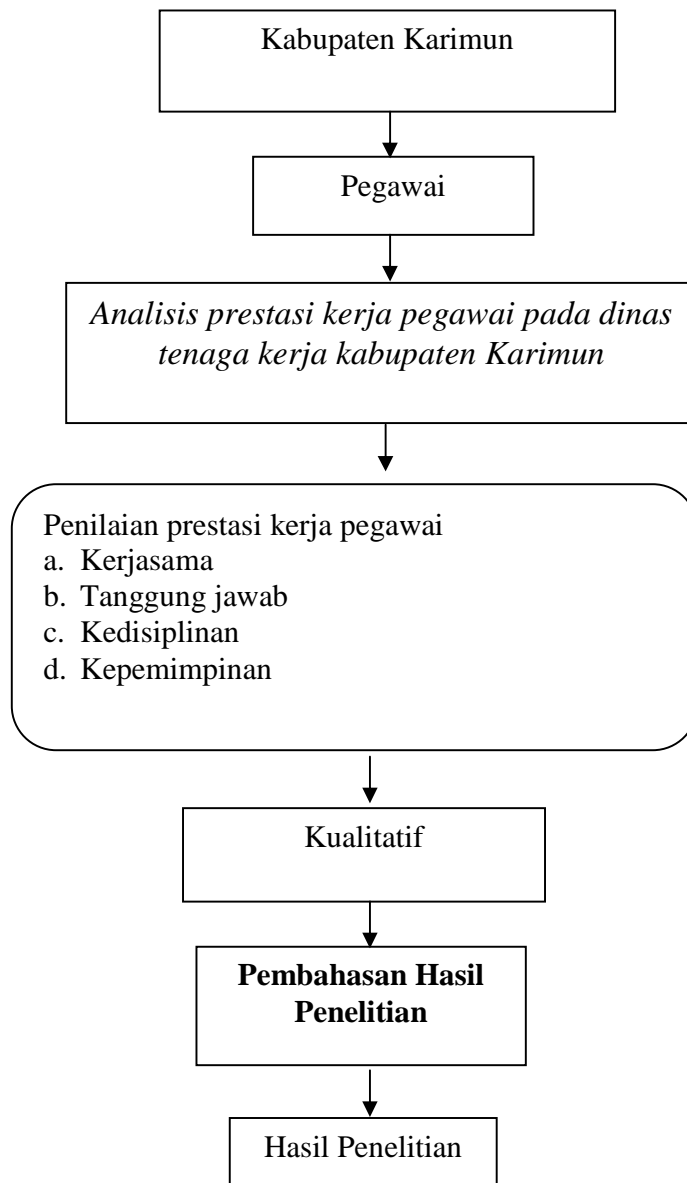
c. Kedisiplinan

Adalah menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan.

d. Kepemimpinan

Adalah penilaian kemampuan karyawan untuk memimpin dan memotivasikan orang lain bekerja.

Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan pada desain berikut ini.



BAB III

METODE PENELITIAN

1.1.Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun yang berlokasi di jalan Jendral Sudirman Gedung B Lantai II Poros Tanjung Balai Karimun Kepulauan Riau. Pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan juni 2010 sampai bulan Oktober 2010.

1.2.Jenis dan Sumber Data

Sumber data ada dua yaitu :

a. Data Primer

Yaitu data penelitian yang diambil langsung dari pegawai dinas tenaga kerja sebanyak 26 orang yaitu data tentang prestasi kerja. Untuk maksud tersebut peneliti menggunakan angket (kuesioner).

b. Data Sekunder

Data skunder meliputi segala informasi yang diperlukan untuk menyusun data-data penelitian baik berupa, konsep, definisi, ataupun teori-teori yang dapat dipergunakan untuk menjelaskan permasalahan yang akan dilaksanakan melalui penelitian ini. Untuk maksud tersebut penulis menggunakan metode kepustakaan.

1.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun sebanyak 26 orang pegawai.

2. Sampel

Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

1.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang mendukung dalam penelitian ini maka penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Angket (Questioner)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan disusun secara sistematis dan disertai beberapa jawaban yang telah sediakan.

Isi angket menyangkut prestasi kerja pegawai, yang ditetapkan berdasarkan indikator dan dijabarkan melalui item-item pernyataan. Angket ditujukan pada pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Karimun. Angket disusun dengan pilihan:

1. Sangat setuju (ST) diberi bobot 5
2. Setuju (S) diberi bobot 4
3. Cukup setuju (CS) diberi bobot 3
4. Tidak setuju (TS) diberi bobot 2
5. Sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1

b. Observasi

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala dan permasalahan yang terdapat pada lokasi penelitian.

1.5. Teknik Analisa Data

Analisa data yang dilakukan didalam penelitian ini adalah analisa deskriptif, yaitu berusaha memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan-kenyataan yang ditemui dilokasi penelitian. Kemudian setelah semua data terkumpul dikelompokkan ke dalam tabel menurut jenisnya yang disertai dengan keterangan dan penjelasan.

Data yang diperoleh melalui angket dianalisis secara kuantitatif sederhana, artinya digunakan analisis statistik yaitu dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif yang berbentuk skor atau angka. Dalam penelitian ini akan mendeskripsikan prestasi kerja pegawai pada dinas tenaga kerja kabupaten Karimun. Untuk menganalisis data tersebut digunakan analisis statistik deskriptif.

Pengolahan data dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Memeriksa angket yang telah terkumpul, untuk menentukan mana data yang dapat diolah dan mana data yang tidak dapat diolah;
- b. Membuat tabel persiapan untuk distribusi data;
- c. Menghitung frekwensi dari setiap alternatif jawaban yang diberikan responden;
- d. Menghitung persentase (Anas Sudijono, 2003 : 40) masing-masing jawaban dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{f}{N} \times 100 \%$$

Keterangan:

p = Persentase

f = Frekwensi

N = Jumlah Responden

- e. Menetapkan tingkat tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai pada dinas tenaga kerja kabupaten Karimun, dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:
1. Apabila persentase antara 76% - 100% dikatakan “Baik”
 2. Apabila persentase antara 56% - 75% dikatakan “Cukup”
 3. Apabila persentase antara 40% - 55% dikatakan “kurang baik”
 4. Apabila persentase kurang dari 40% dikatakan “tidak baik” (Suharsimi Arikunto, 1998: 246).

BAB IV
GAMBARAN UMUM
DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN KARIMUN

4.1 Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun

Sejarah Undang-undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 1999 Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Natuna, Kabupaten Singingi dan Kota Batam pada tanggal 12 Oktober 1999.

Untuk mengisi yang sudah dimekarkan maka perlu dibentuk dinas-dinas yang bertugas membantu Bupati dalam bidang masing-masing sesuai dengan kewenangan yang diberikan, termasuk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun dibentuk pada tanggal 06 Mei 2000 dengan segala keterbatasan baik sarana, prasarana dan sumber daya manusia, namun secara berangsur-angsur sudah ada peningkatan tahun 2007 jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Tenaga Kerja adalah 26 orang yaitu Eselon II sebanyak 1 (Satu) orang, Eselon III sebanyak 4 (Empat) orang, Eselon IV sebanyak 4 (Empat) orang, dan staf sebanyak 11 (Sebelas) orang serta dibantu oleh Tenaga Honorer sebanyak 6 (Enam) orang.

4.2 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun

Struktur organisasi memuat hubungan antara kelompok dengan kelompok, individu dengan individu dan kelompok dan individu. Organisasi umumnya digambarkan dalam suatu struktur yang disebut dengan bagian organisasi.

Adapun keuntungan-keuntungan yang akan diperoleh dengan adanya penjabaran tugas dan tanggung jawab adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh tugas dan tanggung jawab dari setiap pegawai atau bagian yang ada dalam sebuah organisasi.
2. Adanya hubungan yang baik antara setiap pegawai atau bagian dalam organisasi.
3. Menghindari adanya kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas.
4. Adanya pembagian tugas yang sesuai dengan keahlian setiap pegawai dalam organisasi tersebut.

Namun demikian baik atau tidaknya struktur organisasi didalam suatu perusahaan atau instansi adalah tergantungnya pada mekanisme pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada karyawan dan sejauh mana pelimpahan wewenang dilaksanakan.

Struktur organisasi harus disusun dengan mempertimbangkan bahwa organisasi itu harus fleksibel, artinya memungkinkan adanya penyesuaian-penyesuaian tanpa ada harus melakukan perubahan total.

Suatu struktur organisasi yang tepat bagi perusahaan atau instansi belum tentu baik bagi perusahaan atau instansi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh berbagai hal seperti jenis maupun sikap perorangan tersebut. Demikian juga dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun, dimana struktur organisasinya dalam bentuk garis dan staf.

4.3 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun

1. Pernyataan visi

Dinas Tenaga Kerja mempunyai Visi yaitu “ *Terwujudnya Tenaga Kerja Yang Professional Pada Tahun 2020*’.

Penjelasan Makna :

Yang mempunyai penjelasan makna pembangunan bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari pengembangan Sumber Daya Manusia dan diarahkan pada peningkatan harkat dan martabat manusia untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur. Oleh karena itu tenaga kerja sangat sentral dan strategis dalam pembangunan, cita-cita akan terwujud apabila seluruh tata nilai dan perilaku masyarakat industrial, pengusaha dan pekerja didasarkan pada norma-norma dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Untuk menghadapi era globalisasi yang penuh dengan tantangan dalam persaingan dituntut hasil karya yang bermutu dan untuk itu perlu peningkatan Sumber Daya Manusia yang lebih berkualitas dan professional.

2. Pernyataan Misi

- a. Meningkatkan kualitas tenaga kerja tempatan (lokal) agar mampu masuk kepasar tenaga kerja dan meningkatkan produktivitasnya.
- b. Meningkatkan upaya perlindungan tenaga kerja yang meliputi keselamatan, kesehatan kerja dan jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan hak dan kewajiban yang ada.
- c. Menempatkan Sumber Daya Manusia dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang lebih baik dan professional.

Penjelasan Makna :

- a. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun perlu melakukan upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan keterampilan dan diharapkan kedepan tenaga kerja local dapat memenuhi pasar kerja, baik dalam negeri maupun luar negeri.
- b. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun berupaya melakukan pembinaan melalui penyuluhan terhadap pengusaha dan tenaga kerja agar dapat hubungan yang harmonis antara pengusaha dan tenaga kerja, sehingga tercapai suasana kerja yang aman, nyaman, kondusif dan berupaya melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja baik

keselamatan, kesehatan, atau dengan mengikutsertakan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).

- c. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja lokal melalui Balai Latihan Kabupaten Karimun, Lembaga Latihan Perusahaan, dan Lembaga Latihan Swasta yang ada di Kabupaten Karimun. Calon tenaga kerja yang sudah dilatih diupayakan untuk ditempatkan diberbagai perusahaan yang ada di Kabupaten Karimun dan memenuhi tenaga kerja ke luar Negeri sesuai dengan permintaan.

4.4 Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun

Tugas pokok dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun adalah untuk Aparatur Pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan wewenang otonomi daerah dibidang ketenagakerjaan.

Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun adalah untuk melaksanakan tugas-tugas dalam merumuskan kebijaksanaan teknis dan pelaksanaan koordinator pengendalian dibidang tenaga kerja Kabupaten, melaksanakan teknis operasional dibidang tenaga kerja, melaksanakan pelayanan teknis administrasi ketatausahaan, melaksanakan kegiatan lain dibidang tenaga kerja yang ditugaskan oleh Bupati.

Adapun uraian dan tanggung jawab dari bagian dan seksi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karimun Nomor 05 Tahun 2006.

Menimbang :

1. Bahwa untuk melaksanakan ketentuan Peraturan Pemerintahan Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah serta dengan mempertimbangan situasi,

kondisi dan kebutuhan saat ini, maka dipandang untuk menata kembali organisasi perangkat daerah Kabupaten Karimun

2. Bahwa Organisasi Perangkat Daerah yang terdiri dari Sekretaris Daerah, Sekretaris Sekritaris DPRD, Dinas, Badan, Kantor, Kecamatan, dan kelurahan merupakan unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah.

Menimbang :

1. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia).
2. Undang-undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902).
3. Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389).
4. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 4437) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Daerah pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Pemerintah Daerah menjadi Undang-undang (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 126, tambahan Negara Republik Indonesia Nomor 4548).

5. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, tambahan Lembaga Negara Republik Indonesia Nomor 4438).
6. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonomi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, tambahan Lembaran Negara Nomor 3952).
7. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 194, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4015).
8. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 31, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4192).
9. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4149).
10. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 14).

4.5 Bagian Sekretariat

Uraian tugas yaitu merencanakan teknis pelayanan ketatausahaan dinas, melaksanakan pelayanan ketatausahaan surat menyurat kepada unit organisasi di lingkungan dinas, mengelola urusan rumah tangga dinas, mengelola keuangan dinas, mengelola urusan kepegawaian di lingkungan dinas, merumuskan perencanaan dan pelaporan kegiatan dinas, melaksanakan urusan lain di bidang ketatausahaan yang ditugaskan oleh Kepala Dinas.

a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas membantu bagian sekretariat dinas dalam melaksanakan tugas pengelolaan teknis administrasi umum dinas dan melaksanakan tugas pengelolaan kepegawaian di lingkungan dinas. Adapun uraian tugas dari sub Bagian Umum dan Kepegawaian yaitu :

- Menyusun teknis ketatausahaan dinas
- Menyusun surat-menurat dinas
- Melayani surat-menyurat dinas
- Menyusun kearsipan surat-menyurat dinas
- Melayani kerumah tanggaan dinas
- Melayani perlengkapan dinas
- Menyusun rencana pengembangan karir pegawai di lingkungan dinas
- Melaksanakan pelayanan teknis administrasi kepegawaian dinas
- Memeriksa syarat-syarat kelayakan, kenaikan pangkat prgawai dinas
- Mengusulkan tindakan pembinaan pegawai dinas
- Melaksanakan tugas lain di bidang umum dan kepegawaian yang ditugaskan oleh pimpinan

b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Mempunyai tugas membantu Kepala Tata Usaha dalam melaksanakan tugas perencanaan kegiatan dinas dan pengolahan keuangan dinas. Adapun uraian tugas dari sub Bagian Perencanaan dan Keuangan yaitu :

- Menyusun rencana pengelolaan keuangan dinas
- Melayani keuangan dinas
- Mengkoordinasikan penyusunan keuangan dinas dengan Bagian Keuangan dan Sekretaris Daerah
- Menghimpun dan memeriksa keseluruhan bukti pengeluaran keuangan dinas
- Menyusun laporan keuangan dinas
- Menyusun perencanaan kegiatan dinas
- Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan dinas
- Melaksanakan tugas perencanaan dan keuangan lain yang ditugaskan oleh pimpinan

4.6 Bidang Penyiapan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Uraian tugas yaitu menyusun petunjuk teknis operasional perencanaan pelaksanaan penyiapan tenaga dan pembinaan kesejahteraan tenaga kerja, melakukan persiapan sarana dan prasarana untuk mempermudah penyiapan dan pembinaan kesejahteraan tenaga kerja, melakukan koordinasi dengan unit kerja dan instansi terkait dalam upaya pelaksanaan penyiapan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, melaksanakan tugas lain di bidang penyiapan dan kesejahteraan tenaga kerja yang ditugaskan oleh Kepala Dinas.

a. Seksi Penyiapan dan Penempatan Tenaga Kerja

Mempunyai tugas melaksanakan penyusunan petunjuk teknis operasional pelaksanaan penyiapan dan penempatan tenaga kerja. Adapun uraian tugas dari seksi Penyiapan dan Penempatan Tenaga Kerja yaitu :

- Merencanakan program penyiapan dan penempatan tenaga kerja
- Melaksanakan penyiapan dan penempatan tenaga kerja
- Mempersiapkan sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan evaluasi terhadap pelaksanaan penyiapan dan penempatan tenaga kerja
- Melaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan penyiapan dan penempatan tenaga kerja
- Melakukan penyusunan laporan pelaksanaan penyiapan dan penempatan tenaga kerja
- Melakukan koordinasi dan kerja sama dengan unit kerja dan instansi lain dalam rangka pelaksanaan penyiapan dan penempatan tenaga kerja
- Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh Kepala Bidang

b. Seksi Keselamatan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pedoman teknis operasional pelaksanaan pengamanan keselamatan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Adapun uraian tugas dari Seksi Keselamatan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja yaitu:

- Merencanakan program keselamatan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja
- Melaksanakan pengamanan keselamatan tenaga kerja
- Melaksanakan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja
- Melaksanakan penyusunan laporan evaluasi keselamatan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja

- Melaksanakan persiapan sarana dan prasarana untuk menunjang pelaksanaan pengamanan keselamatan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja
- Melaksanakan kerjasama dengan unit kerja dan instansi lain dalam rangka pelaksanaan pengamanan keselamatan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja
- Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh Kepala Bidang

4.7 Bidang Pendapatan dan Upah Kerja

Uraian tugas yaitu merencanakan penyusunan program dan petunjuk teknis operasional standar pendapatan dan upah kerja tenaga kerja, melaksanakan penetapan dan upah kerja tenaga kerja, melaksanakan penyusunan badan evaluasi dan pelaporan pengaturan pendapatan dan upah kerja tenaga kerja, melakukan persiapan sarana dan prasarana untuk menunjang pelaksanaan penetapan standar pendapatan dan upah kerja tenaga kerja, melaksanakan kerjasama dan koordinasi dengan unit kerja dan instansi lain dalam rangka pelaksanaan penetapan standar pendapatan dan upah kerja tenaga kerja, serta melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh Kepala Dinas.

a. Seksi Penetapan dan Pengendalian Upah Kerja

Seksi Penetapan dan Pengendalian Upah Kerja mempunyai tugas melaksanakan petunjuk teknis operasional penetapan dan pengendalian upah kerja tenaga kerja. Adapun uraian dari Seksi Penetapan dan Pengendalian Upah Kerja yaitu :

- Merencanakan program pelaksanaan petunjuk operasional penetapan dan pengendalian upah kerja
- Melaksanakan penetapan upah kerja tenaga kerja
- Melaksanakan pengendalian upah kerja tenaga kerja

- Melaksanakan persiapan sarana dan prasarana untuk menunjang pelaksanaan penetapan dan pengendalian upah kerja tenaga kerja
- Melaksanakan kerjasama dan koordinasi dengan unit kerja dan instansi lain dalam rangka pelaksanaan penetapan dan pengendalian upah kerja
- Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh Kepala Bidang

b. Seksi Penyelesaian Sengketa Kerja

Mempunyai tugas melaksanakan perencanaan petunjuk teknis operasional penyelesaian sengketa kerja. Adapun uraian tugas dari Seksi Penyelesaian Sengketa Kerja yaitu :

- Merencanakan program pelaksanaan petunjuk operasional penyelesaian sengketa upah kerja
- Melaksanakan penyelesaian sengketa kerja antara tenaga kerja dengan majikan
- Melaksanakan penyusunan evaluasi penyelesaian sengketa kerja
- Melaksanakan penyusunan laporan penyelesaian sengketa kerja
- Melaksanakan persiapan sarana dan prasarana untuk menunjang pelaksanaan penyelesaian sengketa kerja
- Melakukan kerjasama dan koordinasi dengan unit kerja dan instansi lain untuk mempermudah pelaksanaan penyelesaian sengketa kerja
- Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh Kepala Bidang

4.8 Bidang Pembinaan dan Pengendalian

Uraian tugas yaitu menyiapkan program perencanaan pembinaan dan pengendalian tenaga kerja, melakukan pembinaan dan pengendalian tenaga kerja, melakukan persiapan sarana dan prasarana untuk mempermudah pembinaan dan pengendalian tenaga kerja, melakukan

koordinasi dengan instansi lain dalam rangka pelaksanaan pembinaan dan pengendalian tenaga kerja serta melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh Kepala Dinas.

a. Seksi pembinaan dan pengendalian TKW/TKI/TKA

Mempunyai tugas menyusun petunjuk teknis operasional pelaksanaan pembinaan dan pengendalian TKW/TKI/TKA. Adapun uraian tugas dari Seksi Pembinaan dan Pengendalian TKW/TKI/TKA yaitu :

- Menyusun petunjuk teknis pelaksanaan pembinaan dan pengendalian TKW/TKI/TKA
- Melaksanakan pembinaan TKW/TKI/TKA
- Melaksanakan pengendalian terhadap TKW/TKI/TKA
- Melakukan persiapan sarana dan prasarana dalam rangka pembinaan dan pengendalian TKW/TKI/TKA
- Melakukan koordinasi dengan instansi lain dalam rangka pelaksanaan pembinaan dan pengendalian TKW/TKI/TKA
- Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh Kepala Bidang

b. Seksi Pembinaan dan Pengendalian PJTK

Mempunyai tugas menyusun petunjuk teknis pelaksanaan pembinaan dan pengendalian PJTK. Adapun uraian tugas dari Seksi Pembinaan dan Pengendalian PJTK yaitu :

- Menyusun petunjuk teknis pelaksanaan dan pengendalian PJTK
- Melaksanakan pembinaan terhadap PJTK
- Melaksanakan pengendalian terhadap PJTK
- Melakukan persiapan sarana dan prasarana dalam rangka pembinaan dan pengendalian PJTK

- Melakukan koordinasi dengan instansi lain dalam rangka pelaksanaan pembinaan dan pengendalian PJTK
- Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh Kepala Bidang

4.9 Bidang Penyuluhan dan Pelatihan Tenaga Kerja

Uraian tugas yaitu menyiapkan program kegiatan penyuluhan dan pelatihan tenaga kerja, melakukan penyuluhan dan pelatihan tenaga kerja, menyiapkan pedoman dan materi kegiatan penyuluhan serta pelatihan tenaga kerja, melakukan penyuluhan bagi tenaga kerja, melakukan pelatihan keterampilan bagi tenaga kerja, melaksanakan penyusunan bahan evaluasi penyuluhan dan pelatihan tenaga kerja, menyiapkan sarana dan prasarana dalam rangka menunjang pelaksanaan penyuluhan dan pelatihan tenaga kerja serta melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh Kepala Dinas.

a. Seksi Penyuluhan Kerja

Mempunyai tugas menyusun petunjuk teknis pelaksanaan penyuluhan kerja. Adapun uraian tugas dari Seksi Penyuluhan Kerja yaitu :

- Menyusun petunjuk pelaksanaan penyiapan dan penyuluhan kerja.
- Menyusun materi penyuluhan kerja.
- Melaksanakan kegiatan penyuluhan kerja.
- Penyiapkan sarana dan prasarana penyuluhan kerja.
- Melakukan koordinasi dengan instansi lain dalam rangka pelaksanaan penyuluhan kerja.
- Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh Kepala Bidang.

b. Seksi Balai Latihan Kerja

Mempunyai tugas menyusun petunjuk teknis pelaksanaan penataan dan pengembangan Balai Latihan Kerja. Adapun uraian tugas dari Seksi Balai Latihan Kerja yaitu :

- Menyusun petunjuk teknis pelaksanaan penataan Balai Latihan Kerja.
- Melaksanakan pengembangan Balai Latihan Kerja.
- Menyiapkan sarana dan prasarana Balai Latihan Kerja.
- Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka penataan dan pengembangan Balai Latihan Kerja.
- Melaksanakan tugas lain yang ditugaskan oleh Kepala Bidang.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Sebelum penulis menjelaskan secara terperinci hasil penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut di atas, ada baiknya terlebih dahulu melihat gambaran umum atau karakteristik responden sebagai berikut.

Tabel 5.1: Data Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	16	62%
Perempuan	10	38%
Usia		
< 25 tahun	0	0%
25 s/d 30 tahun	6	23%
30 s/d 40 tahun	8	31%
> 40 tahun	12	46%
Status		
Menikah	20	77%
Belum Menikah	4	15%
Janda/Duda	2	8%
Pendidikan Terakhir		
Strata I	16	62%
Diploma IV	1	4%
Diploma III	1	4%
SMU	8	31%
Masa kerja		
< 5 tahun	2	8%
5 s/d 10 tahun	15	58%
10 s/d 15 tahun	9	35%
> 15 tahun	0	0%
Jabatan		
Pembina Utama Muda (IV. c)	1	4%
Pembina (IV.a)	4	15%
Pembina TK.I (III.d)	1	4%
Penata (III.c)	1	4%
Penata Muda TK.I (III.b)	2	8%
Penata Muda (III.a)	7	27%
Pengatur TK.I (II.d)	1	4%
Pengatur (II.c)	1	4%
Pengatur Muda (II.a)	2	8%
Honorar	6	23%

Sumber :

Data Primer yang diolah

Dari tabel 5.1 dapat dilihat bahwa persentase data responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 16 orang atau 62% dan perempuan sebanyak 10 orang

atau 39%. Responden berdasarkan usia didominasi oleh responden yang berusia di atas 40 tahun. Responden berdasarkan status di dominasi oleh responden dalam status menikah yaitu sebanyak 20. Pendidikan terakhir responden di dominasi oleh responden dengan pendidikan S1 dengan persentase 62%.

5.2. Penyajian dan Analisa Data

5.2.1. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Ditinjau Dari Aspek Prestasi Kerja

Untuk mengetahui gambaran analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek prestasi kerja, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel. 5.2 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari bekerja berdasarkan kesungguhan untuk bekerja

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bekerja berdasarkan kesungguhan untuk bekerja	11	42,3	14	53,8	0	0,0	1	3,8	0	0,0	26	100

Secara lebih mendetail dapat diketahui bahwa pada item nomor 1 yaitu “Saya bekerja berdasarkan kesungguhan untuk bekerja”, yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 42,3% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 53,8% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 0,0% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa responden menyetujui jika kesungguhan untuk bekerja menentukan prestasi kerja. Dimana yang menyatakan sangat setuju dan setuju lebih dominan. Ini membuktikan bahwa prestasi kerja lebih banyak ditentukan oleh kesungguhan bekerja.

Tabel. 5.3 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari bekerja untuk meraih prestasi yang tinggi

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2	Saya bekerja untuk meraih prestasi yang tinggi	5	19,2	18	69,2	2	7,7	1	3,8	0	0,0	26	100

Pada item nomor 2 “Saya bekerja untuk meraih prestasi yang tinggi” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 19,2% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 69,2% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 7,7% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa responden menyetujui jika prestasi kerja diperoleh dengan cara bekerja giat. Hal ini masuk akal, karena menurut para responden, prestasi kerja yang diharapkan harus diraih dengan cara bekerja lebih giat dan serius.

Tabel. 5.4 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari manfaat bagi organisasi

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	Saya berusaha agar hasil kerja yang dilakukan memberikan manfaat bagi organisasi	7	26,9	16	61,5	2	7,7	1	3,8	0	0,0	26	100

Item nomor 3 “Saya berusaha agar hasil kerja yang dilakukan memberikan manfaat bagi organisasi” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 26,9% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 61,5% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 7,7% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Demikian hanya, keinginan karyawan untuk berbuat lebih baik dan lebih bermanfaat bagi perusahaan karena lebih banyak responden yang menyetujui bahwa prestasi kerja pada dasarnya dinilai dan diukur berdasarkan manfaat apa yang bisa diberikan oleh karyawan bagi organisasi.

Tabel. 5.5 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari menjaga agar kualitas kerja selalu baik

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	Saya menjaga agar kualitas kerja selalu baik	5	19,2	18	69,2	2	7,7	1	3,8	0	0,0	26	100

Pada item nomor 4 “Saya menjaga agar kualitas kerja selalu baik” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 19,2% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 69,2% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 7,7% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari data di atas, karyawan berusaha menjaga kualitas kerja dan hasil kerja karena lebih dari separuh responden menyetujui jika dengan menjaga kualitas kerja selalu baik maka prestasi kerja akan menjadi baik pula.

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden mengenai hasil kerja yang harus dihargai oleh rekan dan atasan dapat diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel. 5.6 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari berusaha agar hasil kerja dihargai oleh rekan dan atasan

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Dalam bekerja saya berusaha agar hasil kerja dihargai oleh rekan dan atasan	7	26,9	16	61,5	3	11,5	0	0,0	0	0,0	26	100

Pada item nomor 5 “Dalam bekerja saya berusaha agar hasil kerja dihargai oleh rekan dan atasan” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 26,9% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 61,5% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 11,5% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 0,0% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari tabel yang telah diuraikan di atas, responden menyatakan setuju jika hasil kerja yang dilaksanakan diperhatikan hendaknya. Responden menginginkan adanya bentuk penghargaan baik dari rekan maupun atasan terhadap kerja mereka, jika ini dilaksanakan maka akan meningkatkan prestasi kerja organisasi tersebut saat ini maupun dikemudian hari.

Tabel: 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Analisis Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Ditinjau Dari Aspek Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bekerja berdasarkan kesungguhan untuk bekerja	11	42,3	14	53,8	0	0,0	1	3,8	0	0,0	26	100
2	Saya bekerja untuk meraih prestasi yang tinggi	5	19,2	18	69,2	2	7,7	1	3,8	0	0,0	26	100
3	Saya berusaha agar hasil kerja yang dilakukan memberikan manfaat bagi organisasi	7	26,9	16	61,5	2	7,7	1	3,8	0	0,0	26	100
4	Saya menjaga agar kualitas kerja selalu baik	5	19,2	18	69,2	2	7,7	1	3,8	0	0,0	26	100
5	Dalam bekerja saya berusaha agar hasil kerja dihargai oleh rekan dan atasan	7	26,9	16	61,5	3	11,5	0	0,0	0	0,0	26	100
Jumlah		35	134,62	82	315,38	9	34,615	4	15,385	0	0	130	500
Rata-rata			26,9		63,1		6,9		3,1		0,0	26	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010

Berdasarkan data pada Tabel: 5.7 diketahui bahwa analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek prestasi kerja tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 26.9%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 63.1%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 6.9%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3.1%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Jika digabungkan jawaban Sangat Setuju dan Setuju berarti sebesar (26.9% + 63.1%) atau 90% responden.

Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek prestasi kerja tergolong Tinggi.

Dapat peneliti analisis dalam indikator prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek prestasi kerja tergolong Tinggi, hal ini berarti bahwa dalam hal bekerja di kantor pada dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun, para pegawai telah melaksanakan seluruh standar operasional prosedur kerja yang ada. Termasuk di dalamnya menjaga kualitas kerja dan berusaha agar hasil kerja dihargai oleh rekan dan atasan, dan lain-lain.

5.2.2. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Ditinjau Dari Aspek Kerjasama

Untuk mengetahui gambaran analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek kerjasama, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel. 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari bekerjasama dengan rekan kerja

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja	8	30,8	15	57,7	2	7,7	1	3,8	0	0,0	26	100

Secara lebih rinci, dapat dijelaskan bahwa pada item nomor 6 “Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 30,8% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 57,7% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 7,7%

Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari uraian di atas diketahui bahwa sebagian besar responden menyetujui jika bekerja sama dengan rekan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja di lingkungan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. Hal ini dapat dimengerti bahwa dengan bekerjasama yang dengan baik dapat meningkatkan prestasi kerja.

Tabel. 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari dapat diandalkan bekerjasama dengan atasan

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	Saya dapat diandalkan bekerjasama dengan atasan	9	34,6	16	61,5	0	0,0	1	3,8	0	0,0	26	100

Pernyataan nomor 7 “Saya dapat diandalkan bekerjasama dengan atasan” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 34,6% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 61,5% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 0,0% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari uraian di atas diketahui bahwa sebagian besar responden menyetujui jika semua pegawai dapat diandalkan untuk memangku jabatan yang ada di lingkungan organisasi sesuai dengan bidang masing-masing. Hal ini berkaitan juga dengan kerjasama dengan atasan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.

Tabel. 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari mampu bekerjasama dengan bawahan

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	Saya mampu bekerjasama dengan bawahan	10	38,5	15	57,7	0	0,0	1	3,8	0	0,0	26	100

Pada pernyataan nomor 8 “Saya mampu bekerjasama dengan bawahan” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 38,5% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 57,7% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 0,0% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Demikian juga dengan kerjasama yang dilakukan antara sesama pegawai. Menurut responden, kebanyakan menyetujui bahkan sangat setuju jika prestasi kerja pada sebuah organisasi khususnya di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditentukan dengan kemampuan untuk bekerjasama antara pegawai di level bawah.

Tabel. 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9	Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	4	15,4	21	80,8	1	3,8	0	0,0	0	0,0	26	100

Pernyataan nomor 9 “Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 15,4% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 80,8% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 3,8% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 0,0% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Responden menyetujui jika lebih banyak dari mereka membantu rekan sekerjanya pada saat mengalami kesulitan. Artinya saling membantu antara pegawai dengan pegawai lainnya.

Menurut mereka dengan adanya saling membantu dengan pegawai maka prestasi kerja juga akan meningkat.

Tabel. 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari bantuan yang bisa diberikan kepada rekan kerja, atasan maupun bawahan

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10	Saya mencari tahu bantuan apa bisa saya berikan kepada rekan kerja, atasan maupun bawahan	6	23,1	18	69,2	1	3,8	1	3,8	0	0,0	26	100

Item pernyataan nomor 10 “Saya mencari tahu bantuan apa bisa saya berikan kepada rekan kerja, atasan maupun bawahan” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 23,1% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 69,2% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 3,8% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa usaha pegawai dalam memberikan bantuan dalam hal apapun kepada rekan kerja, atasan maupun level di bawah akan mampu meningkatkan kinerja mereka. Dengan meningkatnya kinerja berarti meningkat pula citra organisasi di mata masyarakat pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.

Tabel. 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari membantu rekan sekerja tanpa diminta

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	Saya membantu rekan sekerja tanpa diminta	11	42,3	14	53,8	1	3,8	0	0,0	0	0,0	26	100

Pernyataan nomor 11 “Saya membantu rekan sekerja tanpa diminta” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 42,3% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 53,8% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 3,8% Sedangkan responden yang

menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 0,0% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari data di atas diketahui bahwa antara pegawai saling membantu tanpa diminta terlebih dahulu. Hal ini bisa dimengerti jika kemauan membantu tanpa diminta terus tumbuh di kalangan pegawai maka peningkatan prestasi kerja bukan hal yang mustahil. Responden menyatakan lebih banyak setuju dan sangat setuju jika memberi bantuan tanpa diminta akan dapat meningkatkan prestasi kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.

Tabel. 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari menerima saran dan berusaha melaksanakan

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
12	Saya menerima saran dan berusaha melaksanakan	3	11,5	20	76,9	2	7,7	1	3,8	0	0,0	26	100

Pernyataan nomor 12 “Saya menerima saran dan berusaha melaksanakan” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 11,5% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 76,9% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 7,7% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dalam upaya memaksimalkan fungsinya, pegawai menerima saran dan kritikan dan berusaha melaksanakan yang terbaik, walaupun tidak semuanya. Ini dapat diketahui dari jawaban yang diberikan, pegawai sebagian menyetujuinya dan ada juga hanya menyatakan cukup setuju bahkan ada yang menyatakan tidak setuju jika melaksanakan saran yang diberikan.

Tabel: 5.15 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Ditinjau Dari Aspek Kerjasama

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja	8	30,8	15	57,7	2	7,7	1	3,8	0	0,0	26	100
7	Saya dapat diandalkan bekerjasama dengan atasan	9	34,6	16	61,5	0	0,0	1	3,8	0	0,0	26	100
8	Saya mampu bekerjasama dengan bawahan	10	38,5	15	57,7	0	0,0	1	3,8	0	0,0	26	100
9	Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	4	15,4	21	80,8	1	3,8	0	0,0	0	0,0	26	100
10	Saya mencari tahu bantuan apa bisa saya berikan kepada rekan kerja, atasan maupun bawahan	6	23,1	18	69,2	1	3,8	1	3,8	0	0,0	26	100
11	Saya membantu rekan sekerja tanpa diminta	11	42,3	14	53,8	1	3,8	0	0,0	0	0,0	26	100
12	Saya menerima saran dan berusaha melaksanakan	3	11,5	20	76,9	2	7,7	1	3,8	0	0,0	26	100
Jumlah		51	196,15	119	457,692	7	26,923	5	19,231	0	0	182	700
Rata-rata			28,0		65,4		3,8		2,7		0,0	26	100

Sumber: Data

Olahan Hasil Penelitian, 2010

Berdasarkan data pada Tabel: 5.15 diketahui bahwa analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek kerjasama tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 28%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 65.4%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 3.8%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 2.7%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Jika digabungkan jawaban Sangat Setuju dan Setuju berarti sebesar (28% + 65.4%) atau 93.4% responden. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek kerjasama tergolong Tinggi.

Secara umum dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek kerjasama tergolong Tinggi. Dimana dalam melaksanakan kerjasama dengan rekan sekerja karyawan pada dinas Tenaga Kerja rata-rata dapat bekerja sama, pegawai mampu membantu teman sekerja dengan karyawan lainnya.

5.2.3. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Ditinjau Dari Aspek Tanggung jawab

Untuk mengetahui gambaran analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek tanggung jawab, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel. 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari sanggup menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	9	34,6	16	61,5	0	0,0	1	3,8	0	0,0	26	100

Agar mendapat gambaran yang lebih rinci, maka peneliti terangkan perolehan persentase pada tiap item, dimana pada item pernyataan nomor 13 “Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 34,6% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 61,5% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 0,0% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan kesanggupan yang tinggi. Ini didukung oleh jawaban sangat setuju dan setuju. Artinya, kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai berarti dapat pula meningkatkan prestasi kerja mereka di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.

Tabel. 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari bekerja dalam koridor sebagai karyawan dinas tenaga kerja

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14	Saya bekerja dalam koridor sebagai karyawan dinas tenaga kerja	4	15,4	18	69,2	4	15,4	0	0,0	0	0,0	26	100

Pernyataan nomor 14 “Saya bekerja dalam koridor sebagai karyawan dinas tenaga kerja” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 15,4% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 69,2% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 15,4% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 0,0% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari data di atas responden menyetujui jika bekerja dalam batas-batas yang ditentukan akan dapat meningkatkan prestasi kerja organisasi. Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun lebih banyak menyetujui jika bekerja dalam wewenang yang diberikan akan dapat memberikan hasil yang maksimal bagi organisasi.

Tabel. 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari sanggup bekerja dengan tuntas

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
15	Saya sanggup bekerja dengan tuntas	2	7,7	20	76,9	3	11,5	1	3,8	0	0,0	26	100

Pernyataan nomor 15 “Saya sanggup bekerja dengan tuntas” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 7,7% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 76,9% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 11,5% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa tidak seluruh responden menyatakan kesanggupannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan tuntas. Kesanggupan

melaksanakan tugas berarti peningkatan kualitas kerja yang akan meningkatkan pula prestasi hasil kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.

Tabel. 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari sanggup menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
16	Saya sanggup menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar	3	11,5	18	69,2	4	15,4	1	3,8	0	0,0	26	100

Pernyataan nomor 16 “Saya sanggup menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 11,5% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 69,2% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 15,4% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dengan menyelesaikan tugas tepat dan benar sebagian besar pegawai menyetujui peningkatan prestasi kerja. Hal ini berarti prestasi kerja pegawai ditentukan oleh penyelesaian tugas dalam pekerjaan masing-masing pegawai tepat dan benar.

Tabel. 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari sanggup bekerja dengan tuntas tanpa pengawasan

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17	Saya sanggup bekerja dengan tuntas tanpa pengawasan	3	11,5	18	69,2	4	15,4	1	3,8	0	0,0	26	100

Pernyataan nomor 17 “Saya sanggup bekerja dengan tuntas tanpa pengawasan” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 11,5% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 69,2% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 15,4% Sedangkan responden yang

menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kesanggupan bekerja dengan tuntas tanpa pengawasan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. Hal ini diketahui dari tanggapan responden bahwa pegawai lebih banyak menyetujui bahwa sanggup bekerja dengan tuntas tuntas tanpa pengawasan akan dapat berdampak baik terhadap kualitas dan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.

Tabel. 5.21 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari berusaha mengoreksi pekerjaan sebelum dilaporkan

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
18	Saya berusaha mengoreksi pekerjaan sebelum dilaporkan	6	23,1	16	61,5	2	7,7	1	3,8	1	3,8	26	100

Pernyataan nomor 18 “Saya berusaha mengoreksi pekerjaan sebelum dilaporkan” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 23,1% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 61,5% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 7,7% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 3,8%.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak menyetujui jika berusaha mengoreksi pekerjaan sebelum dilaporkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. Artinya dengan berusaha mengoreksi pekerjaan sebelum diaudit akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Tabel. 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari berusaha memperbaiki kesalahan sesegera mungkin

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
19	Saya berusaha memperbaiki kesalahan sesegera mungkin	4	15,4	21	80,8	0	0,0	1	3,8	0	0,0	26	100

Pernyataan nomor 19 “Saya berusaha memperbaiki kesalahan sesegera mungkin” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 15,4% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 80,8% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 0,0% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Data di atas menggambarkan bahwa dengan memperbaiki kesalahan sesegera mungkin akan mampu meningkatkan prestasi atau kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya responden yang merupakan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun menyetujui jika memperbaiki kesalahan sesegera mungkin akan mampu meningkatkan prestasi kerja.

Tabel. 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari bekerja memperhatikan kepentingan masyarakat

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
20	Saya bekerja memperhatikan kepentingan masyarakat	5	19,2	16	61,5	5	19,2	0	0,0	0	0,0	26	100

Pernyataan nomor 20 “Saya bekerja memperhatikan kepentingan masyarakat yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 19,2% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 61,5% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 19,2% Sedangkan responden

yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 0,0% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai ditentukan oleh usaha pegawai dalam memperhatikan kepentingan masyarakat. Hal ini diketahui bahwa sebagian besar pegawai menyetujui jika memperhatikan kepentingan masyarakat akan dapat mendongkrak kepercayaan masyarakat terhadap Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.

Tabel. 5.24 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari berusaha agar pegawai lain tidak mengalami kesulitan

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
21	Saya berusaha agar pegawai lain tidak mengalami kesulitan	4	15,4	18	69,2	2	7,7	2	7,7	0	0,0	26	100

Pernyataan nomor 21 yaitu “Saya berusaha agar pegawai lain tidak mengalami kesulitan” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 15,4% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 69,2% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 7,7% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 7,7% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa para responden menyetujui jika para pegawai menginginkan agar pegawai yang lain dalam bekerja tidak mengalami kesulitan karena adanya intervensi atau campur tangan pegawai. Maksudnya jika para pegawai konsen terhadap urusan masing-masing maka ia akan dapat bekerja dengan baik dan tidak akan mengalami kesulitan dalam bekerja.

Tabel. 5.25 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari bekerja bukan untuk diri sendiri

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
22	Saya bekerja bukan untuk diri sendiri	2	7,7	23	88,5	0	0,0	1	3,8	0	0,0	26	100

Pernyataan item 22 “Saya bekerja bukan untuk diri sendiri” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 7,7% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 88,5% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 0,0% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari data di atas didapatkan keterangan bahwa kebanyakan pegawai merasa bekerja untuk dirinya sendiri. Kemungkinan mereka merasa jika pekerjaan yang ia laksanakan baik maka ia juga yang akan merasakannya. Dengan bekerja dengan baik untuk dirinya sendiri terlebih dahulu, maka prestasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun juga akan tercapai.

Tabel: 5.26 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Ditinjau Dari Aspek Tanggung jawab

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	9	34,6	16	61,5	0	0,0	1	3,8	0	0,0	26	100
14	Saya bekerja dalam koridor sebagai karyawan dinas tenaga kerja	4	15,4	18	69,2	4	15,4	0	0,0	0	0,0	26	100
15	Saya sanggup bekerja dengan tuntas	2	7,7	20	76,9	3	11,5	1	3,8	0	0,0	26	100
16	Saya sanggup menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar	3	11,5	18	69,2	4	15,4	1	3,8	0	0,0	26	100
17	Saya sanggup bekerja dengan tuntas tanpa pengawasan	3	11,5	18	69,2	4	15,4	1	3,8	0	0,0	26	100
18	Saya berusaha mengoreksi pekerjaan sebelum dilaporkan	6	23,1	16	61,5	2	7,7	1	3,8	1	3,8	26	100
19	Saya berusaha memperbaiki kesalahan sesegera mungkin	4	15,4	21	80,8	0	0,0	1	3,8	0	0,0	26	100
20	Saya bekerja memperhatikan kepentingan masyarakat	5	19,2	16	61,5	5	19,2	0	0,0	0	0,0	26	100
21	Saya berusaha agar pegawai lain tidak mengalami kesulitan	4	15,4	18	69,2	2	7,7	2	7,7	0	0,0	26	100
22	Saya bekerja bukan untuk diri sendiri	2	7,7	23	88,5	0	0,0	1	3,8	0	0,0	26	100
Jumlah		42	161,54	184	707,692	24	92,308	9	34,615	1	3,8462	260	1000
Rata-rata			16,2		70,8		9,2		3,5		0,4	26	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010

Berdasarkan data pada Tabel: 5.26 diketahui bahwa analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek tanggung jawab tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 16.2%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 70.8%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 9.2%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3.5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0.4%. Jika digabungkan jawaban Sangat Setuju dan Setuju berarti sebesar (16.2% + 70.8%) atau 86.9% responden. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis prestasi

kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek tanggung jawab tergolong Tinggi.

Dari uraian di atas dapat peneliti analisa dimana prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek tanggung jawab tergolong Tinggi. Pegawai dinas Tenaga Kerja telah melaksanakan seluruh aspek-aspek yang diharapkan yang berhubungan dengan tanggung jawab dengan baik. Sehingga hasil yang dicapai juga baik.

5.2.4. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Ditinjau Dari Aspek Kedisiplinan

Untuk mengetahui gambaran analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek kedisiplinan, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel. 5.27 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari masuk kerja sebelum jam kerja dimulai

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
23	Saya masuk kerja sebelum jam kerja dimulai	6	23,1	16	61,5	3	11,5	1	3,8	0	0,0	26	100

Secara detail dapat dijelaskan, pada pernyataan nomor 23 “Saya masuk kerja sebelum jam kerja dimulai” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 23,1% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 61,5% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 11,5% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Uraian di atas mengungkapkan bahwa pada dasarnya para pegawai masuk kerja sebelum jam kerja dimulai. Akan tetapi tidak semuanya, ada juga yang menyatakan tidak setuju atau

cukup setuju dengan masuk kerja sebelum jam kerja dimulai. Dengan demikian, masuk kerja sebelum jam kerja dimulai berarti prestasi kerja pegawai juga akan terbina.

Tabel. 5.28 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari memperlambat waktu pulang jika pekerjaan belum selesai

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
24	Saya memperlambat waktu pulang jika pekerjaan belum selesai	5	19,2	18	69,2	1	3,8	2	7,7	0	0,0	26	100

Pada item nomor 24 “Saya memperlambat waktu pulang jika pekerjaan belum selesai” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 19,2% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 69,2% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 3,8% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 7,7% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai memperlambat waktu pula. Namun tidak semuanya, dimana ada juga yang menyatakan tidak setuju jika memperlambat waktu pulang agar kinerjanya dianggap baik.

Tabel. 5.29 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari mendahulukan pekerjaan daripada mengobrol dengan pegawai lain

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
25	Saya mendahulukan pekerjaan daripada mengobrol dengan pegawai lain	5	19,2	16	61,5	3	11,5	2	7,7	0	0,0	26	100

Pada item nomor 25 yaitu “Saya mendahulukan pekerjaan daripada mengobrol dengan pegawai lain” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 19,2% responden yang menyatakan

“Setuju” sebesar 61,5% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 11,5% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 7,7% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari tabel di atas terlihat bahwa para responden mendahulukan pekerjaan daripada mengobrol dengan pegawai lain. Ini dapat diambil analisa bahwa sebagian besar menyetujui mengobrol kurang baik jika terlalu banyak. Sehingga prestasi kerja bisa saja menurun. Dengan demikian sikap mendahulukan pekerjaan daripada mengobrol dengan pegawai lain dapat menggugah prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.

Tabel. 5.30 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari menyelesaikan tugas saat itu juga jika bisa

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
26	Saya menyelesaikan tugas saat itu juga jika bisa	6	23,1	19	73,1	1	3,8	0	0,0	0	0,0	26	100

Pada item nomor 26 “Saya menyelesaikan tugas saat itu juga jika bisa” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 23,1% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 73,1% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 3,8% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 0,0% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Tabel. 5.31 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari membuat jadwal kerja pribadi untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
27	Saya membuat jadwal kerja pribadi untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab	2	7,7	21	80,8	2	7,7	1	3,8	0	0,0	26	100

Pada item nomor 27 “Saya membuat jadwal kerja pribadi untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 7,7% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 80,8% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 7,7% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Usaha untuk membuat jadwal kerja pribadi ternyata disikapi dengan baik pula oleh para responden. Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan menyediakan jadwal kerja, maka prestasi kerja juga akan baik dan sangat bermanfaat untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel: 5.32 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Ditinjau Dari Aspek Kedisiplinan

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
23	Saya masuk kerja sebelum jam kerja dimulai	6	23,1	16	61,5	3	11,5	1	3,8	0	0,0	26	100
24	Saya memperlambat waktu pulang jika pekerjaan belum selesai	5	19,2	18	69,2	1	3,8	2	7,7	0	0,0	26	100
25	Saya mendahulukan pekerjaan daripada mengobrol dengan pegawai lain	5	19,2	16	61,5	3	11,5	2	7,7	0	0,0	26	100
26	Saya menyelesaikan tugas saat itu juga jika bisa	6	23,1	19	73,1	1	3,8	0	0,0	0	0,0	26	100
27	Saya membuat jadwal kerja pribadi untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab	2	7,7	21	80,8	2	7,7	1	3,8	0	0,0	26	100
Jumlah		24	92,308	90	346,154	10	38,462	6	23,077	0	0	130	500
Rata-rata			18,5		69,2		7,7		4,6		0,0	26	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010

Berdasarkan data pada Tabel: 5.32 diketahui bahwa analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek kedisiplinan tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar

18.5%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 69.2%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 7.7%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 4.6%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Jika digabungkan jawaban Sangat Setuju dan Setuju berarti sebesar (18.5% + 69.2%) atau 87.7% responden. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek kedisiplinan tergolong Tinggi.

Dari keseluruhan item yang diteliti dapat peneliti analisa bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek kedisiplinan tergolong Tinggi. Hal ini berarti bahwa dalam melaksanakan aktivitas kerja, para pegawai pada dinas Tenaga Kerja bekerja dengan disiplin yang tinggi. Disiplin ini dianalisa berdasarkan jadwal masuk dan penyelesaian tugas dengan waktu yang telah ditetapkan.

5.2.5. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Ditinjau Dari Aspek Kepemimpinan

Untuk mengetahui gambaran analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek kepemimpinan, dapat diketahui dari tanggapan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel. 5.33 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari mampu membaca perubahan yang akan terjadi jika salah

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
28	Saya mampu membaca perubahan yang akan terjadi jika saya salah	5	19,2	18	69,2	1	3,8	2	7,7	0	0,0	26	100

Pada item nomor 28 dijelaskan bahwa “Saya mampu membaca perubahan yang akan terjadi jika saya salah” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 19,2% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 69,2% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 3,8% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 7,7% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari data di atas, responden menyikapi bermacam jawaban tentang menyikapi perubahan yang akan terjadi jika salah. Hal ini menggambarkan bahwa kemampuan membaca perubahan yang akan terjadi jika salah menunjukkan hal yang baik bagi terciptanya prestasi kerja bagi para pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.

Tabel. 5.34 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari mampu mengambil inisiatif dengan cepat untuk mengatasi kesalahan pekerjaan saya

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
29	Saya mampu mengambil inisiatif dengan cepat untuk mengatasi kesalahan pekerjaan saya	3	11,5	22	84,6	0	0,0	1	3,8	0	0,0	26	100

Pada item nomor 29 “Saya mampu mengambil inisiatif dengan cepat untuk mengatasi kesalahan pekerjaan” saya yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 11,5% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 84,6% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 0,0% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja ternyata dipengaruhi oleh kemampuan untuk mengambil inisiatif dengan cepat untuk mengatasi kesalahan dalam pekerjaan. Dimana responden menyatakan kesetujuannya terhadap hal pengambilan inisiatif tersebut dalam bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.

Tabel. 5.35 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari sanggup mengantisipasi perubahan yang akan terjadi

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
30	Saya sanggup mengantisipasi perubahan yang akan terjadi	2	7,7	19	73,1	3	11,5	2	7,7	0	0,0	26	100

Pada item nomor 30 “Saya sanggup mengantisipasi perubahan yang akan terjadi” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 7,7% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 73,1% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 11,5% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 7,7% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari data di atas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam mengantisipasi perubahan baik perubahan yang bersifat memberikan kemajuan maupun justru mendatangkan kemunduran bagi para pegawai ternyata dapat juga mempengaruhi prestasi kerja para pegawai tersebut pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun. Artinya, kesanggupan para pegawai sangat diperlukan untuk kemajuan kualitas kerja pegawainya.

Tabel. 5.36 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari sanggup mengoreksi kesalahan yang timbul dari apa yang saya kerjakan

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
31	Saya sanggup mengoreksi kesalahan yang timbul dari apa yang saya kerjakan	3	11,5	19	73,1	2	7,7	2	7,7	0	0,0	26	100

Pada item nomor 31 “Saya sanggup mengoreksi kesalahan yang timbul dari apa yang saya kerjakan” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 11,5% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 73,1% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 7,7% Sedangkan

responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 7,7% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Kemampuan pegawai dalam mengoreksi kesalahan juga memberikan efek terhadap peningkatan prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan yang lebih banyak disetujui oleh para pegawai dalam mengoreksi kesalahan yang timbul dari kesalahan pekerjaan mereka. Tingkat kesalahan yang besar berarti kemunduran atau kemerosotan prestasi kerja yang akan menyebabkan ketidakpercayaan dan kepuasan masyarakat khususnya pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.

Tabel. 5.37 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari berusaha memperbaiki kesalahan yang akan timbul sesegera mungkin

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
32	Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang akan timbul sesegera mungkin	5	19,2	17	65,4	2	7,7	2	7,7	0	0,0	26	100

Pada item nomor 32 “Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang akan timbul sesegera mungkin yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 19,2% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 65,4% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 7,7% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 7,7% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Kemampuan untuk memperbaiki juga memberikan dampak yang besar bagi prestasi kerja atau kinerja organisasi. Pernyataan ini dibuktikan dengan jawaban para responden yang menyetujui jika segera memperbaiki kesalahan yang timbul sesegera mungkin maka akan memperbaiki kualitas kerja mereka. Sebagaimana dikatakan sebelumnya jika kesalahan terlalu banyak berakibat pada ketidakpercayaan masyarakat dan tingkat kepuasan yang menurun.

Tabel. 5.38 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari berhasil mengatasi kesalahan dalam pekerjaan saya

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
33	Saya berhasil mengatasi kesalahan dalam pekerjaan saya	3	11,5	21	80,8	1	3,8	1	3,8	0	0,0	26	100

Pada item nomor 33 “Saya berhasil mengatasi kesalahan dalam pekerjaan saya” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 11,5% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 80,8% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 3,8 Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja disebabkan pula oleh tingkat keberhasilan pegawai dalam mengatasi kesalahan dalam pekerjaannya. Responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju lebih dominan dibandingkan yang lainnya. Artinya keberhasilan mengatasi kesalahan akan meningkatkan kepercayaan masyarakat dan kepuasan mereka yang berarti juga peningkatan prestasi kerja pegawai di dalam organisasi.

Tabel. 5.39 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari berusaha membawa tujuan instansi kepada sasaran

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
34	Saya berusaha membawa tujuan instansi kepada sasaran	2	7,7	19	73,1	3	11,5	2	7,7	0	0,0	26	100

Pada item nomor 34 “Saya berusaha membawa tujuan instansi kepada sasaran” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 7,7% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 73,1%

responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 11,5% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 7,7% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari tabel di atas diketahui bahwa usaha untuk membawa tujuan instansi terhadap sasaran yang dibuat akan memacu prestasi kerja ke arah yang lebih meningkat. Jika para pegawai dengan kesadarannya mengetahui ke arah mana tujuan instansi maka ia akan benar-benar memahami pekerjaan yang sedang ia lakukan.

Tabel. 5.40 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari sanggup mencapai sasaran dengan baik

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
35	Saya sanggup mencapai sasaran dengan baik	8	30,8	16	61,5	0	0,0	2	7,7	0	0,0	26	100

Pada item nomor 35 “Saya sanggup mencapai sasaran dengan baik yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 30,8% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 61,5% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 0,0 Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 7,7% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jika sasaran dapat dicapai dengan baik, maka prestasi kerja yang diharapkan juga akan tercapai dengan baik. Kegiatan untuk mencapai sasaran ini didukung dengan kesetujuan responden terhadap hal tersebut. Kesanggupan mencapai sasaran organisasi dengan baik berarti juga menentukan kinerja pegawai khususnya dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun.

Tabel. 5.41 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari sanggup mengantisipasi jika tidak sesuai dengan sasaran instansi

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
36	Saya sanggup mengantisipasi jika tidak sesuai dengan sasaran instansi	3	11,5	18	69,2	4	15,4	1	3,8	0	0,0	26	100

Pada item nomor 36 “Saya sanggup mengantisipasi jika tidak sesuai dengan sasaran instansi” yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 11,5% responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 69,2% responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 15,4% Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3,8% dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0,0%.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja yang diinginkan hanya tercapai jika para pegawai sanggup mengantisipasi ketidaksesuaian dengan sasaran instansi, artinya, jika para pegawai melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang baik berarti ia telah menghilangkan salah satu hal yang dianggap dapat merintangi tujuan organisasi. Berarti imbasnya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Tabel: IV.42 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Ditinjau Dari Aspek Kepemimpinan

No	Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
28	Saya mampu membaca perubahan yang akan terjadi jika saya salah	5	19,2	18	69,2	1	3,8	2	7,7	0	0,0	26	100
29	Saya mampu mengambil inisiatif dengan cepat untuk mengatasi kesalahan pekerjaan saya	3	11,5	22	84,6	0	0,0	1	3,8	0	0,0	26	100
30	Saya sanggup mengantisipasi perubahan yang akan terjadi	2	7,7	19	73,1	3	11,5	2	7,7	0	0,0	26	100
31	Saya sanggup mengoreksi kesalahan yang timbul dari apa yang saya kerjakan	3	11,5	19	73,1	2	7,7	2	7,7	0	0,0	26	100
32	Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang akan timbul sesegera mungkin	5	19,2	17	65,4	2	7,7	2	7,7	0	0,0	26	100
33	Saya berhasil mengatasi kesalahan dalam pekerjaan saya	3	11,5	21	80,8	1	3,8	1	3,8	0	0,0	26	100
34	Saya berusaha membawa tujuan instansi kepada sasaran	2	7,7	19	73,1	3	11,5	2	7,7	0	0,0	26	100
35	Saya sanggup mencapai sasaran dengan baik	8	30,8	16	61,5	0	0,0	2	7,7	0	0,0	26	100
36	Saya sanggup mengantisipasi jika tidak sesuai dengan sasaran instansi	3	11,5	18	69,2	4	15,4	1	3,8	0	0,0	26	100
Jumlah		34	130,77	169	650	16	61,538	15	57,692	0	0	234	900
Rata-rata			14,5		72,2		6,8		6,4		0,0	26	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010

Berdasarkan data pada Tabel: IV.42 diketahui bahwa analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek kepemimpinan tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 14.5%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 72.2%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 6.8%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 6.4%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%. Jika digabungkan jawaban Sangat Setuju dan Setuju berarti sebesar (14.5% + 72.2%) atau 86.8% responden. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek kepemimpinan tergolong Tinggi.

Dari aspek kepemimpinan, dapat peneliti analisa bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun ditinjau dari aspek kepemimpinan tergolong Tinggi. Artinya para pegawai telah melaksanakan seluruh aspek yang diharapkan yang berhubungan dengan fungsi kepemimpinan pada dinas Tenaga Kerja dengan baik. Adapun aspek kepemimpinan ini dinilai berdasarkan keberhasilan mengatasi kesalahan dalam pekerjaan, memperbaiki kesalahan, mengoreksi kesalahan, mengambil inisiatif dengan cepat, membaca perubahan yang akan terjadi, dan mencapai sasaran dengan baik.

Tabel: 5.43 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Ditinjau Dari Seluruh Sub Variabel

NO	SUB VARIABEL	SS	S	CS	TS	STS
		%	%	%	%	%
1	PRESTASI KERJA	26,92	63,08	6,92	3,08	0,00
2	KERJASAMA	28,02	65,38	3,85	2,75	0,00
3	TANGGUNG JAWAB	16,15	70,77	9,23	3,46	0,38
4	KEDISIPLINAN	18,46	69,23	7,69	4,62	0,00
5	KEPEMIMPINAN	14,53	72,22	6,84	6,41	0,00
RATA-RATA		20,82	68,14	6,91	4,06	0,08

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2010

Berdasarkan data pada Tabel: IV.43 diketahui bahwa analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 20.82%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 68.14%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 6.91%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 4.06%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0.08%. Jika digabungkan jawaban Sangat Setuju dan Setuju berarti sebesar (20.82% + 68.14%) atau 89% responden. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun tergolong Tinggi.

Setelah dilakukan pengolahan data dari angket yang disebarkan, dapat peneliti analisa lebih jauh bahwa prestasi kerja karyawan dalam bekerja pada dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun telah baik. Hal ini mengindikasikan bahwa standar operasional prosedur yang ditetapkan pada dinas tersebut telah dilaksanakan dengan baik dan lebih optimal, walaupun membutuhkan perbaikan pada beberapa aspek tanggung jawab dan kepemimpinan, karena berdasarkan tabulasi data, ternyata aspek tanggung jawab dan kepemimpinan mendapatkan skor tidak setuju dan sangat tidak setuju lebih besar dibanding aspek yang lainnya.

5.3.Pembahasan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa setelah dianalisa prestasi kerja pegawai pada dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun tergolong tinggi, hal ini didasarkan pada angket yang disebarkan kepada 26 orang. Angket yang disebarkan telah diuji validitasnya dan dinyatakan keseluruhan angket reliabel. Maka hasil penelitian ini sangat sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2002 : 67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Unsur dari prestasi kerja adalah adanya suatu tanggung jawab dan ketaatan yang ditunjukkan seorang pegawai yang merupakan bagian yang ditampilkan sewaktu bekerja. Bagian ini sangat menonjol apabila tugas-tugas telah terurai dengan jelas. Sebaliknya apabila kegiatan tak terurai jelas, maka pegawai yang bersangkutan tidak tahu apa yang harus dikerjakan. Menurut Mutiara S. Pengabean (2002 : 12), prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kerja pegawai dibandingkan dengan tingkat kinerja pegawai yang lain atau dengan standar yang telah ditetapkan.

Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil jajak pendapat dari responden, dimana pada indikator prestasi kerja tergolong Tinggi, responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 26.9%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 63.1%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 6.9%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3.1%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Pada indikator kerjasama tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 28%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 65.4%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 3.8%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 2.7%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

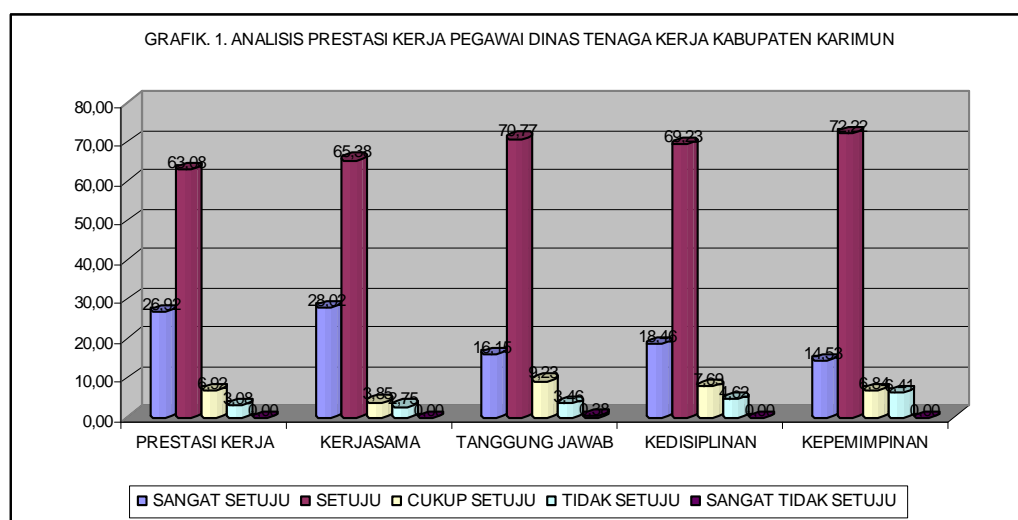
Pada indikator tanggung jawab tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 16.2%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 70.8%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 9.2%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 3.5%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0.4%.

Pada indikator kedisiplinan tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 18.5%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 69.2%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 7.7%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 4.6%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Pada indikator kepemimpinan tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 14.5%, responden yang

menyatakan “Setuju” sebesar 72.2%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 6.8%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 6.4%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0%.

Dari data di atas perolehan persentase tentang prestasi kerja pegawai pada dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun dapat diperhatikan pada grafik berikut ini.



Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 20.82%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 68.14%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 6.91%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 4.06%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0.08%.

Pengertian ini lebih rinci dan terarah, karena mengandung unsur kemampuan dan keterampilan dimana prestasi kerja menjadi hal yang sangat pokok dalam suatu organisasi. Dengan adanya prestasi kerja tersebut pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih tekun, teliti dan hati-hati dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dengan tanpa waktu yang ditentukan.

Kemudian hasil penelitian ini mengungkap hipotesis penelitian yang berbunyi “Diduga prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun yang terdiri dari kerja sama, tanggung jawab, kedisiplinan dan kepemimpinan sudah cukup baik” diterima.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Penilaian prestasi kerja pegawai dalam penelitian ini dianalisa berdasarkan pada indikator prestasi kerja yaitu kerjasama, tanggung jawab, kedisiplinan dan kepemimpinan.

Berdasarkan pada hasil penelitian diperoleh kesimpulan yang mengatakan bahwa analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun tergolong Tinggi, dimana responden penelitian yang berjumlah 26 orang yang menyatakan “Sangat Setuju” sebesar 20.82%, responden yang menyatakan “Setuju” sebesar 68.14%, responden yang menyatakan “Cukup Setuju” sebesar 6.91%. Sedangkan responden yang menyatakan “Tidak Setuju” sebesar 4.06%, dan responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” sebesar 0.08%. Jika digabungkan jawaban Sangat Setuju dan Setuju berarti sebesar $(20.82\% + 68.14\%)$ atau 89% responden. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun tergolong Tinggi.

Kemudian penelitian ini menjawab hipotesis yang diajukan yaitu “Diduga prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun yang terdiri dari kerja sama, tanggung jawab, kedisiplinan dan kepemimpinan sudah cukup baik” diterima.

6.2 SARAN

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka, peneliti mencoba memberikan saran yang mungkin berguna dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan diantaranya:

- 6.2.1 Dalam meningkatkan prestasi kerja sebaiknya Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun memperhatikan hasil kerja dan kualitas kerja karyawan bawahannya.
- 6.2.2 Disarankan kepada pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun untuk meningkatkan kerjasamanya dalam bekerja baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, dan menerima kritikan bila terjadi kesalahan atau pelanggaran disiplin kerja.
- 6.2.3 Disarankan kepada pegawai agar lebih sanggup untuk menerima tanggung jawabnya dalam bekerja dan kesadaran menyelesaikan tugas atau memperbaiki setiap kesalahan untuk kepentingan sendiri maupun instansi dimana ia bekerja.
- 6.2.4 Kedisiplinan yang selama ini diterapkan agar lebih diintensifkan lagi baik bagi pegawainya maupun bagi atasan. Disiplin dalam mentaati waktu kerja maupun tidak menunda-nunda pekerjaan.
- 6.2.5 Bagi pegawai agar lebih meningkatkan kepemimpinan dalam bekerja, mengantisipasi perubahan yang akan terjadi dan mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak, SE, dan Tanjung Hendry, S, SI,M, 2003, *Manajemen Motivasi*, Gramedia, Jakarta.
- As' ad, Moh, 2001. *Bakat dan motivasi kerja*, Wineka media, Malang.
- Cahyani, Ati, 2003, *Dasar - dasar Organisasi Manajemen*, Erasindo, Jakarta.
- Davis, Keith, dan Jhon, Vestrom, 2004, *Prilaku Dalam Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Fathoni, Abdurahman, Prof, Dr, H, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Flippo Edwin, B. 2001, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Erlangga.
- Handoko M.B.A, T.Hani, Drs, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hadri, Nawawi. 2005, *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Hasibuan S.P, Malayu H, Drs, 2006, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Cetaka ke - 5, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kuswadi, Ir, 2004, *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*, PT. Elex Media Komputindo.
- Mankunegara, Amuar Prabu. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, 2004, *Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Manulang, 2002, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moenir, A.S, 1987, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kpegawaian*, Gunung agung, Jakarta.

Pamudji, 1985, *Kerja Sama Dalam Rangka Pembinaan Suatu Tinjauan Dari Segi Administrasi Negara*, PT. Bina Aksara, Jakarta.

Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia.

Rahmawati, 2000, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Yogyakarta : STIE YKPN.

Sastrohardiwiryo, Siswanto, 1989, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Jaya Sudjana, Yogyakarta.

Sastrohardiwiryo, Siswanto, Drs, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.

_____, 1996, *Organisasi dan Motivasi Edisi Pertama*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

_____, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.

Sedarmayanti, DR, Mpd, 2001, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Edisi ke - 2, Mandar Maju, Bandung.

Siswanto, 1989, *Pengembangan Pegawai*, Yogyakarta: Kanisius.

Simamora, Dr, Msi, 2006, *Pengantar Manajemen*, Cetakan ke – 2. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta

Tangkilisan, 2005, *Manajemen Publik*, Hessel Nogi Grasindo, Jakarta.

Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kisi-Kisi Angket Penelitian
Lampiran 2	Instrumen Penelitian
Lampiran 3	Rekapitulasi Angket Penelitian

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun	3
Tabel 1.2	Daftar Peringkat Kinerja	4
Tabel 5.1	Data Responden	45
Tabel 5.2	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari bekerja berdasarkan kesungguhan untuk bekerja	46
Tabel 5.3	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari bekerja untuk meraih prestasi yang tinggi	47
Tabel 5.4	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari manfaat bagi organisasi	47
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari menjaga agar kualitas kerja selalu baik	48
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari berusaha agar hasil kerja dihargai oleh rekan dan atasan	48
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Mengenai Analisis Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Ditinjau Dari Aspek Prestasi Kerja.....	49
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari bekerjasama dengan rekan kerja	50
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari dapat diandalkan bekerjasama dengan atasan	51
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari mampu bekerjasama dengan bawahan.....	52

Tabel 5.11	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.....	52
	
Tabel 5.12	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari bantuan yang bisa diberikan kepada rekan kerja, atasan maupun bawahan.....	53
	
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari membantu rekan sekerja tanpa diminta.....	53
	
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari menerima saran dan berusaha melaksanakan.....	54
	
Tabel 5.15	Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Ditinjau Dari Aspek Kerjasama	55
	
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari sanggup menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	56
	
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari bekerja dalam koridor sebagai karyawan dinas tenaga kerja.....	57
	
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari sanggup bekerja dengan tuntas.....	57
	
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari sanggup menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar	58
	
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari sanggup bekerja dengan tuntas tanpa pengawasan.....	59
	
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari berusaha mengoreksi pekerjaan sebelum dilaporkan.....	59
	

Tabel 5.22	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari berusaha memperbaiki kesalahan sesegera mungkin	60
	
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari bekerja memperhatikan kepentingan masyarakat	61
	
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari berusaha agar pegawai lain tidak mengalami kesulitan	61
	
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari bekerja bukan untuk diri sendiri	62
	
Tabel 5.26	Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Ditinjau Dari Aspek Tanggung jawab	63
	
Tabel 5.27	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari masuk kerja sebelum jam kerja dimulai	64
	
Tabel 5.28	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari memperlambat waktu pulang jika pekerjaan belum selesai.....	65
	
Tabel 5.29	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari mendahulukan pekerjaan daripada mengobrol dengan pegawai lain	66
	
Tabel 5.30	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari menyelesaikan tugas saat itu juga jika bisa.....	66
	
Tabel 5.31	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari membuat jadwal kerja pribadi untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab	67
	
Tabel 5.32	Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Ditinjau Dari Aspek Kedisiplinan	68

Tabel 5.33	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari mampu membaca perubahan yang akan terjadi jika salah.....	69
Tabel 5.34	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari mampu mengambil inisiatif dengan cepat untuk mengatasi kesalahan pekerjaan saya	70
Tabel 5.35	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari sanggup mengantisipasi perubahan yang akan terjadi	70
Tabel 5.36	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari sanggup mengoreksi kesalahan yang timbul dari apa yang saya kerjakan	71
Tabel 5.37	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari berusaha memperbaiki kesalahan yang akan timbul sesegera mungkin ...	72
Tabel 5.38	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari berhasil mengatasi kesalahan dalam pekerjaan saya	73
Tabel 5.39	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari berusaha membawa tujuan instansi kepada sasaran.....	73
Tabel 5.40	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari sanggup mencapai sasaran dengan baik	74
Tabel 5.41	Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja dilihat dari sanggup mengantisipasi jika tidak sesuai dengan sasaran instansi	75
Tabel 5.42	Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Ditinjau Dari Aspek	

	Kepemimpinan	76
	
	
	
Tabel 5.43	Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karimun Ditinjau Dari Seluruh Sub Variabel.....	77
	